

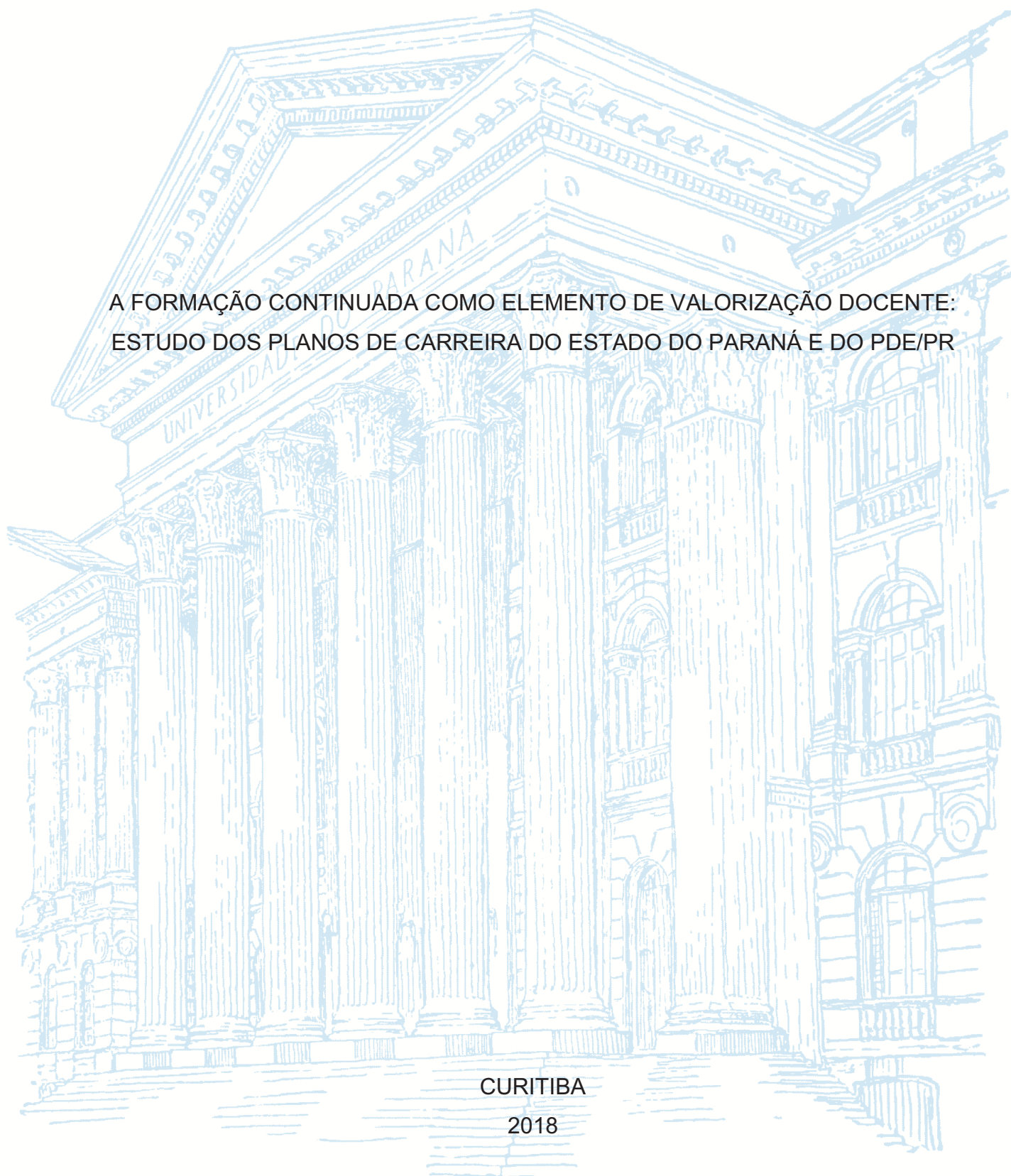
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DEBORA CRISTINA LOPES

A FORMAÇÃO CONTINUADA COMO ELEMENTO DE VALORIZAÇÃO DOCENTE:  
ESTUDO DOS PLANOS DE CARREIRA DO ESTADO DO PARANÁ E DO PDE/PR

CURITIBA

2018



DEBORA CRISTINA LOPES

A FORMAÇÃO CONTINUADA COMO ELEMENTO DE VALORIZAÇÃO DOCENTE:  
ESTUDO DOS PLANOS DE CARREIRA DO ESTADO DO PARANÁ E DO PDE/PR

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Políticas Educacionais, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Políticas Educacionais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>Márcia Andreia Grochoska.

CURITIBA

2018

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

DEBORA CRISTINA LOPES

A FORMAÇÃO CONTINUADA COMO ELEMENTO DE VALORIZAÇÃO DOCENTE:  
ESTUDO DOS PLANOS DE CARREIRA DO ESTADO DO PARANÁ E DO PDE/PR

Monografia apresentada e aprovada no Curso de Especialização em Políticas  
Educativas, do Setor de Educação, da Universidade Federal do Paraná.



---

Prof. Dr. Ângelo Ricardo de Souza  
Coordenador do curso

Aos meus pais Jussara e Lourival pelo apoio durante toda a trajetória acadêmica, a eles devo tudo.

Se você está pensando na situação  
daqui a um ano, plante arroz.  
Se você está pensando na situação  
daqui a uma década, plante uma árvore.  
Mais, se você está pensando na situação  
daqui a um século;  
Eduque as pessoas.

(Provérbio Chinês)

## **RESUMO**

A presente pesquisa busca analisar os Planos de Carreira de professores da rede estadual do Paraná, a fim de observar o papel da formação continuada na carreira docente, assim como apontar a importância do PDE/PR como política de estado permanente. Busca-se responder as seguintes questões: A formação continuada é prevista nos planos de carreira como elemento de valorização ao longo da história do Paraná? Qual a importância do PDE/PR para a ascensão na carreira e formação em rede? Para esta pesquisa pretende-se realizar uma análise documental, a partir dos Planos de Carreira do Estado do Paraná: O Estatuto do Magistério (Lei Complementar 7 de 22 de Dezembro de 1976) e O Plano de Carreira do Magistério (Lei Complementar 103 de 15 de Março de 2004). Busca-se também realizar um levantamento sobre o PDE/PR, a importância de sua oferta, o público que foi atendido e a necessidade de continuidade desta política de estado.

Palavras-chave: Formação Continuada. Valorização Docente. PDE/PR.

## **ABSTRACT**

This research aims to analyze the Career Plans of teachers of the state network of Paraná, in order to observe the role of continuing education in the teaching career, as well as to point out the importance of the PDE / PR as a permanent state policy. It seeks to answer the following questions: Is continuing education foreseen in the career plans as an element of valorization throughout the history of Paraná? How important is PDE / PR for career advancement and networking? The purpose of this research is to conduct a documentary analysis, based on the Career Plans of the State of Paraná: The Statute of the Magisterium (Complementary Law 7 of December 22, 1976) and The Career Plan of the Magisterium (Complementary Law 103 of 15 of March 2004). It also seeks to conduct a survey on the PDE / PR, the importance of its offer, the public that was attended to and the need for continuity of this state policy.

Keywords: Continuing Education. Teacher Appreciation. PDE/PR.

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA .....	45
QUADRO 2 – DISTRIBUIÇÃO DE VAGA – PDE/PR .....	51
QUADRO 3 – CARGOS VÍNCULO QPM .....	516
QUADRO 4 – PANORAMA PDE: ACESSO E ASCENSÃO NA CARREIRA .....	516



## **LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS**

ABE - Associação Brasileira de Educação  
ADIN - Ação Direta de Inconstitucionalidade  
APP - Associação de Professores do Paraná  
AI - Ato Institucional  
BNCC - Base Nacional Comum Curricular  
CAPES - Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior  
CEFANS - Centros Específicos de Formação e Aperfeiçoamento do Magistério  
CONAE – Conferência Nacional da Educação  
COPES/UEL - Coordenadoria de Processo Seletivo da Universidade Estadual de Londrina  
CRTE - Coordenação Regional de Tecnologia Educacional  
EAD – Educação à Distância  
EC – Emenda Constitucional  
FUNDEB - O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação  
FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério  
GTR - Grupo de Trabalho em Rede  
IES - Instituições de Ensino Superior  
IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica  
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação  
MEC - Ministério da Educação  
PAR - Plano de Ações Articuladas  
PARFOR - Plano Nacional de Formação dos Professores da Educação Básica  
PDE – Plano de Desenvolvimento da Educação  
PDE/PR - Programa de Desenvolvimento da Educação do Paraná  
PIBID - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência  
PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional  
PSS - Processo Seletivo Simplificado  
PNE – Plano Nacional de Educação  
PR – Paraná  
SEED – Secretaria de Estado da Educação

SETI - Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior do Paraná

TC/PR - Tribunal de Contas do Estado do Paraná

UAB – Universidade Aberta do Brasil

UFPR – Universidade Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1 METODOLOGIA.....	14
<b>2 VALORIZAÇÃO DOCENTE.....</b>	<b>15</b>
2.1 HISTÓRICO DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA NO BRASIL .....	17
2.1.1 Formação Inicial .....	20
2.1.2 Formação Continuada .....	22
2.2 MARCOS LEGAIS NACIONAIS: FORMAÇÃO DE PROFESSORES .....	26
<b>3 PERCURSOS METODOLÓGICO.....</b>	<b>40</b>
3.1 O ESTATUTO DO MAGISTÉRIO - LEI COMPLEMENTAR 7/ 1976 .....	41
3.2 PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO, A LEI COMPLEMENTAR 103/04 ...	43
<b>4 PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL – PDE/PR .....</b>	<b>47</b>
4.1 O PROCESSO DE SELEÇÃO DO PDE/PR.....	49
4.2 RESOLUÇÃO 03/2018 .....	53
4.3 PROFESSORES ATENDIDOS PELO PDE/PR .....	55
<b>5 CONCLUSÕES .....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Muito se fala sobre a valorização dos profissionais de Educação, isso implica aprimorar a formação inicial, a formação continuada, o estabelecimento de um piso salarial e, também, a carreira do professor.

A presente pesquisa busca analisar os Planos de Carreira de professores da rede estadual do Paraná, a fim de observar o papel da formação continuada na carreira docente, busca-se observar se a formação possibilita valorização docente.

Busca-se responder as seguintes questões: A formação continuada é prevista nos planos de carreira como elemento de valorização ao longo da história do Paraná? Qual a importância do PDE/PR para a ascensão na carreira e formação em rede?

A escolha desta temática se deu por uma experiência como tutora à distância, em um curso de extensão (Educação Ambiental) ofertado em parceria com a Universidade Aberta do Brasil (UAB) e Universidade Federal do Paraná (UFPR) no ano de 2014. Quando da apresentação dos trabalhos finais, os alunos, em sua maioria professores municipais relataram que em seus planos de carreira não existia progressão por formação continuada, somente por tempo de serviço e que isso acaba por desestimular o aperfeiçoamento de muitos.

Nesta ocasião estava presente um assessor do prefeito que atuava como tutor presencial do curso, este relatou que eles estavam “lutando por isso”. No mesmo ano foi aprovado o Projeto de Lei nº 31/2014 que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do quadro próprio do magistério de Reserva/PR. O artigo nº 18 refere-se a progressão que: “ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação para o desempenho profissional e participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionadas à sua área de atuação” (RESERVA, 2014).

Tal alteração é de fundamental importância, pois possibilita a valorização docente, estimula o aperfeiçoamento profissional e promove uma melhora na qualidade da educação.

A formação continuada é entendida como um processo permanente de aperfeiçoamento dos saberes necessários à atividade docente, que visa assegurar uma ação docente efetiva que promova aprendizagens significativas (FURTADO, 2015).

A pesquisa tem como objetivo analisar a presença nos planos de carreira do Estado do Paraná da formação continuada de professores e se essa formação é tida como um elemento de valorização docente, assim como apontar a importância do Programa de Desenvolvimento Educação (PDE/PR) como política de estado permanente. Para que o objetivo geral seja alcançado a pesquisa terá como objetivos específicos:

- Observar se a formação continuada possibilita ascensão na carreira;
- Analisar se a oferta exclusiva pela rede possibilitaria ascensão na carreira;
- Apontar a importância do PDE/PR para a ascensão na carreira e formação em rede;
- Debater a importância da formação em serviço.

A presente monografia está estruturada da seguinte forma:

O primeiro capítulo intitulado Valorização Docente busca conceituar esta valorização, destacando a importância da formação inicial e continuada, para uma atuação competente. Apresenta também um resgate histórico referente a quando a formação passou a ser destacada no cenário nacional como elemento de valorização.

Outro elemento destacado refere-se aos Marcos Legais nacionais, apontando os principais dispositivos legais que discutem a formação continuada de professores. Serão apresentados documentos que destacam a formação como elemento de valorização docente, com destaque para: a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério de 1996, o Fundo de Manutenção e Valorização dos Profissionais da Educação Básica de 2006, o Plano Nacional da Educação de 2001 e 2014, o Plano de Desenvolvimento da Educação de 2007, o Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica no Brasil de 2009 e as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Públicas de 2009.

O segundo capítulo intitulado Percurso Metodológico apresenta como a pesquisa foi desenvolvida e a análise dos Planos de Carreira dos Professores do Paraná: O Estatuto do Magistério (Lei Complementar 7 de 22 de Dezembro de 1976) e O Plano de Carreira do Magistério (Lei Complementar 103 de 15 de Março de 2004).

O terceiro capítulo intitulado Programa de Desenvolvimento da Educação (PDE/PR), apresenta o principal programa de formação continuada ofertada pela rede estadual do Paraná, que possibilita a ascensão ao último nível da carreira.

O capítulo destaca como se deu o processo seletivo para entrada no programa, a resolução 03/2018 que trata do aproveitamento da titulação obtida em cursos de mestrado, doutorado ou pós-doutorado para acessar o nível três da carreira e os professores atendidos pelo PDE/PR.

O último capítulo apresenta as considerações finais propondo um debate sobre como a formação é um elemento fundamental para a valorização docente.

## 1.1 METODOLOGIA

Para esta pesquisa pretende-se realizar uma análise documental, a partir dos Planos de Carreira do Estado do Paraná: O Estatuto do Magistério (Lei Complementar 7 de 22 de Dezembro de 1976) e O Plano de Carreira do Magistério (Lei Complementar 103 de 15 de Março de 2004).

Busca-se também realizar um levantamento sobre o PDE/PR, a importância de sua oferta, o público que foi atendido e a necessidade de continuidade desta política de estado.

O PDE/PR foi instituído a partir da Lei Complementar 130/2010 de 14 de julho de 2010, tornando-se assim uma política de Estado permanente, ou seja, não está sujeita a vontade política de um determinado governo.

Foram utilizadas fontes quantitativas, utilizado o recurso eletrônico da Secretaria de Estado da Educação (SEED) intitulado “SEED em números”, que possibilitou um mapeamento da carreira docente e do número de professores em cada nível e referência da tabela de vencimentos. Também foram levantados a partir do portal da SEED os editais de seleção do PDE/PR de 2006 a 2018.

## 2 VALORIZAÇÃO DOCENTE

O presente capítulo busca conceituar a valorização docente, baseado no tripé formação, condições de trabalho e remuneração, destacando a importância da formação inicial e continuada, para uma atuação qualificada e competente. Apresenta também um resgate histórico referente a quando a formação passou a ser destacada no cenário nacional como elemento de valorização.

A valorização profissional é um direito de qualquer trabalhador, de modo que esse tenha condições de acesso aos bens materiais e culturais que o permitam ter qualidade de vida.

Grochoska (2015, p. 99) aponta que a Valorização do professor:

É o princípio para se chegar a dois objetivos: o primeiro, a qualidade da educação nacional, e o segundo, a qualidade de vida do trabalhador. Esses dois objetivos são necessários para que o professor possa produzir a sua vida, a escola e sua profissão, conforme indica Nóvoa (1995). Para se alcançar estes dois objetivos, existe um mecanismo legal que é a carreira. Para que esta carreira seja um mecanismo de valorização, precisa contemplar três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração.

Pensar a qualidade da educação nacional sob o viés da valorização docente, nos remete a reflexão sobre elementos como: formação, profissionalização e ação pedagógica (DOURADO; OLIVEIRA; SANTOS, 2007, p. 26).

Neste trabalho busca-se pensar a valorização docente a partir da formação, destaca-se assim a necessidade de titulação/qualificação adequada ao exercício profissional e progressão na carreira por meio da qualificação permanente.

Com relação a profissionalização destaca-se a necessidade de vínculo efetivo de trabalho, valorização da experiência docente, implementação de políticas de formação e valorização do pessoal docente (plano de carreira, incentivos, benefícios).

A ação pedagógica deve possibilitar a garantia de carga horária para a realização de atividades de planejamento, estudo, reuniões pedagógicas e atendimento a pais (DOURADO; OLIVEIRA; SANTOS, 2007).

Pensar em qualidade de vida refere-se a como o professor desenvolve sua vida, como o seu ofício interfere em sua rotina, destaca-se a necessidade de pensar na: jornada de trabalho diária, número de alunos por turma, quantidade de escolas em que o professor trabalha, entre outros. Tais elementos interferem na qualidade

de vida do professor, pois ela necessita tempo e dedicação do docente e por isso se faz importante que ela seja realizada em serviço.

A formação do professor é um dos mecanismos mais importantes para o desenvolvimento da competência docente, ela deve ocorrer sob duas perspectivas: formação inicial e continuada (VERISSIMI; TROJAN, 2011, p. 58).

A formação inicial fornece as bases para atuação profissional e para o trabalho didático-pedagógico de professores, Já a formação continuada contribui para o aperfeiçoamento do trabalho docente.

As condições de trabalho estão relacionadas ao conjunto de recursos que possibilitam uma melhor realização do trabalho educativo, envolvem questões de infraestrutura, materiais didáticos disponíveis, e serviços de apoio aos educadores e à escola (CALDAS, 2007, p.77).

Grochoska (2015, p. 32) define condições de trabalho como “o conjunto de ações que propiciam meios de exercer sua atividade de forma digna, planejada e com qualidade”. Segundo a autora, os elementos que propiciam as condições de trabalho são: jornada, hora atividade, número de alunos e saúde do trabalhador.

O trabalho do professor não se limita a dar aulas, utilizando como exemplo um professor de Geografia que atue com turmas de sexto ano do ensino fundamental ou turmas de ensino médio, para contemplar sua carga horária semanal de quarenta horas, sendo trinta horas em sala, precisaria trabalhar com quinze turmas. Tendo estas turmas uma média de 35/40 alunos, são no mínimo 525 avaliações para elaborar e corrigir por bimestre.

Os elementos que compõem as condições de trabalho são fundamentais para o bom exercício da docência, com condições dignas ao professor.

A remuneração demonstra, em alguma medida, o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido pelo professor. Nesse sentido, afirma-se que a profissão docente sofre certo desprestígio, em relação às demais profissões.

Gatti *et al* (2010) destaca que a remuneração é um aspecto importante para a garantia de uma escola pública de qualidade, pois ela possibilita atratividade de bons profissionais para a carreira e de alunos bem preparados para os cursos de licenciatura. Assim sendo, segundo a autora, os melhores alunos não buscam as licenciaturas por conta da baixa remuneração, portanto melhores salários possivelmente atrairiamos melhores alunos.



Na mesma linha, Pinto (2009, p. 60), aponta que: “não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes, que estimulem os melhores alunos do ensino médio a optar pela carreira”.

No Brasil, um grande avanço em termos de remuneração do professor foi a aprovação da Lei nº 11.738/2008, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), que estabelece o mínimo que deve ser pago inicialmente ao professor.

Tal lei também contribuiu para melhorar as condições de trabalho docente instituindo a obrigatoriedade de no mínimo 1/3 de hora-atividade aos professores. Também fixou prazo para a elaboração ou adequação dos planos de carreira, o que deveria acontecer até 31 de dezembro de 2009.

Após a aprovação do PSPN, cinco Estados, sendo eles Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará, entram com a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 4167, alegando não possuir recursos para o pagamento do piso e da ampliação do número de profissionais para o aumento da hora-atividade.

Somente no ano de 2011 que a ação de inconstitucionalidade foi, julgada improcedente, e implementada.

Haddad e Silva (2012, p. 06) destacam a importância da hora-atividade como espaço de formação continuada, possibilitando leituras, análise crítica, discussão e reflexão de temas sobre a natureza de seu trabalho:

A hora atividade como espaço de formação continuada e de discussão coletiva dos problemas pedagógicos pode promover a superação das formas alienadas do pensamento através das leituras e estudos numa perspectiva crítica, promovendo a tomada de consciência do professor sobre seu trabalho e, conseqüentemente, o resgate do sentido numa perspectiva de formação humana.

Neste trabalho serão destacados os elementos referentes a formação docente e sua influência na valorização profissional.

## 2.1 HISTÓRICO DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA NO BRASIL

Ensinar é um ato complexo que envolve diversos saberes e conhecimentos que o professor mobiliza em sua prática, exige dedicação e aprimoramento constante. Tais saberes podem ser apreendidos e construídos nos cursos de formação inicial e na formação continuada.

No Brasil as primeiras menções de formação docente são datadas do início do século XIX, com a independência quando se cogita a organização da instrução popular.

Saviani (2009, p. 144) aponta que durante todo o período colonial não havia preocupação com a formação de professores: “desde os colégios jesuítas, passando pelas aulas régias implantadas pelas reformas pombalinas até os cursos superiores criados a partir da vinda de D. João VI em 1808, não se manifesta preocupação explícita com a questão da formação de professores”.

Antes que se fundassem as primeiras instituições destinadas a formar professores para as escolas primárias, “encontra-se nas primeiras escolas de ensino mútuo – instaladas a partir de 1820 – a preocupação de não somente ensinar as primeiras letras, mas de preparar docentes, instruindo-os no domínio do método” (TANURI, 2000, p. 63).

A Lei das Escolas de Primeiras Letras, de 15/10/1827 consagra a instituição do ensino mútuo no Brasil, dispondo, em seu art. 5º, que: “professores que não tiverem a necessária instrução deste ensino irão instruir-se em curto prazo e à custa de seus ordenados nas escolas da Capital” (TURANI, 2000, p. 63). Tal lei aponta a primeira preocupação com a formação de professores.

O método de ensino adotado neste período é o Mútuo/ Lancaster se caracteriza por utilizar alunos que se destacam dos demais como monitores, responsáveis por contribuir para o ensino do restante do grupo (MUNHOZ, 2012).

Contudo, somente em 1834 que as primeiras escolas normais brasileiras seriam estabelecidas, por iniciativa das Províncias, logo após a reforma constitucional de 12/8/1834.

A primeira escola normal brasileira foi criada na Província do Rio de Janeiro, pela Lei nº 10, de 1835, que determinava: “Haverá na capital da Província uma escola normal para nela se habilitarem as pessoas que se destinarem ao magistério da instrução primária e os professores atualmente existentes que não tiverem adquirido necessária instrução nas escolas de ensino mútuo, na conformidade da Lei de 15/10/1827” (TURANI, 2000, p. 64).

Em 1890 ocorreu a Reforma da Instrução Pública do Estado de São Paulo, que definiu o modelo de organização e funcionamento das Escolas Normais. Saviani (2009, p. 145) destaca que tal reforma visava o enriquecimento do conteúdo

curricular e a ênfase nas atividades práticas de ensino. Assim foi criada a escola modelo anexa a Escola Normal.

Em 1924 foi criada Associação Brasileira de Educação (ABE), que tinha por objetivo congrega todas as pessoas, de várias tendências, em torno da bandeira da educação. No ano de 1927, a ABE organizou a I Conferência Nacional de Educação, evento que passou a ser promovido continuamente nos anos seguintes. Tais discussões foram fundamentais para difundir os ideais da Escola Nova apresentados pelo Manifesto Pioneiros da Educação de 1932.

O Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova foi lançado em 1932 por um grupo de 26 educadores e intelectuais propondo princípios e bases para uma reforma do sistema educacional brasileiro.

O manifesto propunha entre outras medidas o ensino obrigatório e gratuito até a idade de 18 anos, custeado pelos estados da Federação e coordenado pelo Ministério da Educação. Defendia a criação de fundos escolares ou fundos especiais constituídos de uma percentagem sobre as rendas arrecadadas pela União, os estados e os municípios.

Com relação a formação de professores o manifesto sugeria que fossem criadas no país universidades encarregadas de fazer, transmitir e vulgarizar a ciência, buscando: “à formação do professorado para as escolas primárias, secundárias, profissionais e superiores (unidade na preparação do pessoal do ensino)” (LEMME, 2005, p. 174).

No âmbito da formação de professores, foram criados o Instituto de Educação do Distrito Federal, concebido e implantado por Anísio Teixeira em 1932 e dirigido por Lourenço Filho; e o Instituto de Educação de São Paulo, implantado em 1933 por Fernando de Azevedo (SAVIANI, 2009, p. 145). Os três educadores participaram do manifesto e a criação dos institutos foi inspirada pelos ideais da Escola Nova.

Os Institutos de Educação foram elevados ao nível universitário, tornando-se a base dos estudos superiores de educação: o paulista incorporado à Universidade de São Paulo fundada em 1934, e o carioca à Universidade do Distrito Federal, criada em 1935.

Em 1939 foi instituído pelo decreto 1.190, de 4 de abril de 1939 o esquema “3+1”, a dotado nos cursos de Licenciatura e Pedagogia. Por este modelo três anos

eram dedicados ao estudo das disciplinas específicas e um ano, para a formação didática.

Com o golpe militar de 1964 a estrutura educação brasileira foi reformulada a partir da Lei 5.692/71, que extinguiu as escolas normais. A formação passa a ser feita em uma habilitação do ensino de segundo grau, denominada Magistério.

Em 1982, o art. 30 da Lei 5.692/71 foi alterado pela Lei n. 7.044/82, que mantém a formação na Habilitação do Magistério, mas introduz outras opções formativas para os docentes dos anos iniciais e finais do Ensino Fundamental.

Ainda em 1982 são criados os Centros Específicos de Formação e Aperfeiçoamento do Magistério (CEFAMS), estes centros tinham como foco as práticas de ensino (BORGES; AQUINO; PUENTES; 2011, p. 102).

Em seguida, criaram-se os cursos de Licenciatura curta, em nível superior, com menos horas-aula do que as licenciaturas plenas para formar docentes que poderiam atuar de 5ª a 8ª série e também, de 1ª a 4ª série.

Em 1996, com a promulgação da Lei 9.394/96, nova LDB, os CEFAMS foram fechados e a formação docente foi transferida para o nível superior. A referida lei também extinguiu os cursos de licenciatura curta.

### 2.1.1 Formação Inicial

Para o exercício da docência o processo formativo é considerado essencial, especialmente na formação inicial de professores, pois é ela que fornece as bases para atuação profissional e para o trabalho didático-pedagógico de professores que atuam em diferentes níveis de ensino.

Entende-se a Formação Inicial como a etapa de preparação formal de futuros professores, “[...]é aquela que acontece por meio dos cursos médio, modalidade normal ou superior nas licenciaturas, habilitando professores para exercerem sua profissão” (GROCHOSKA, 2015, p. 28).

A LDB (1996) dedica um artigo a modalidade dos cursos de formação inicial de professores:

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro

primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

Assim, as instituições de ensino superior são responsáveis pela formação inicial de professores, os conhecimentos aprendidos pelo estudante na universidade orientam o pensar e o agir do professor na escola.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior e para a formação continuada de professores (Resolução nº 2/2015), em seu artigo 2º, parágrafo 1º, apresenta o conceito de docência como sendo uma ação e processo que envolve conhecimentos e o diálogo entre diferentes concepções e visões de mundo:

§ 1º Compreende-se a docência como ação educativa e como processo pedagógico intencional e metódico, envolvendo conhecimentos específicos, interdisciplinares e pedagógicos, conceitos, princípios e objetivos da formação que se desenvolvem na construção e apropriação dos valores éticos, linguísticos, estéticos e políticos do conhecimento inerentes à sólida formação científica e cultural do ensinar/aprender, à socialização e construção de conhecimentos e sua inovação, em diálogo constante entre diferentes visões de mundo (BRASIL, 2015).

A partir desse conceito de docência, têm-se o espaço de formação inicial enquanto um espaço para o desenvolvimento profissional que ocorre a partir de práticas e formação disciplinar que abranja e envolva saberes e fazeres de estudantes e professores.

Os cursos de formação inicial devem de acordo com Pimenta (1997), além de conferir uma habilitação legal ao exercício profissional da docência, sobretudo, espera-se que o curso de formação inicial forme o professor, ou que colabore para sua formação.

Os cursos de formação inicial devem proporcionar uma pluralidade de conhecimentos teóricos e práticos, fornecendo elementos básicos para o desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades necessários à docência. Devem ter como objetivo a formação de um profissional capaz de eleger as estratégias mais adequadas de ensino-aprendizagem, considerando a diversidade dos alunos, as diferentes faixas etárias e ainda outras especificidades.

Ainda, de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial, os conhecimentos a serem trabalhados nos cursos de formação docente devem contemplar discussões pautadas nos princípios de “interdisciplinaridade,

contextualização, democratização, pertinência e relevância social, ética e sensibilidade afetiva e estética” (DOURADO, 2015, p. 207).

Uma formação inicial de professores que atenda os princípios supracitados não se restringe ao conhecimento específico da matéria e à preparação para uma transmissão passiva de conteúdos, mas que contemple as demais dimensões pedagógicas da atuação profissional como, a participação no planejamento de ensino e no projeto educativo da escola, seu relacionamento com alunos e com a comunidade.

Assim, os currículos dos cursos de formação inicial (licenciatura) devem contemplar:

Conteúdos específicos da respectiva área de conhecimento ou interdisciplinares, seus fundamentos e metodologias, bem como conteúdos relacionados aos fundamentos da educação, formação na área de políticas públicas e gestão da educação, seus fundamentos e metodologias, direitos humanos, diversidades étnico-racial, de gênero, sexual, religiosa, de faixa geracional, Língua Brasileira de Sinais (Libras) e direitos educacionais de adolescentes e jovens em cumprimento de medidas socioeducativas (DOURADO, 2015, p.309).

A formação inicial deve fornecer bases para a atuação competente, exigindo assim, domínio dos conhecimentos específicos, compreensão das questões envolvidas no trabalho docente, avaliar criticamente a própria atuação e o contexto em que atua.

Retomando a definição de Grochoska (2014, p. 03), a formação inicial é tida como: “aquela que se dá por meio dos cursos que propiciam o ingresso dos professores na rede de ensino, seja a nível médio (magistério modalidade normal) ou de graduação”. Assim, a formação inicial é um importante elemento para a valorização docente, pois é essencial para o ingresso nas redes e a habilitação para a atividade docente.

### 2.1.2 Formação Continuada

A formação continuada de professores tem sido entendida como um processo permanente de aperfeiçoamento dos saberes necessários à atividade profissional, realizado após a formação inicial, com o objetivo de assegurar um ensino de melhor qualidade aos educando.

Segundo Gatti (2008, p. 57), a expressão abriga desde cursos formalizados oferecidos após a formação inicial ou de modo genérico:

Compreendendo qualquer tipo de atividade que venha a contribuir para o desempenho profissional – horas de trabalho coletivo na escola, reuniões pedagógicas, trocas cotidianas com os pares, participação na gestão escolar, congressos, seminários, cursos de diversas naturezas e formatos, oferecidos pelas Secretarias de Educação ou outras instituições para pessoal em exercício nos sistemas de ensino, relações profissionais virtuais, processos diversos a distância (vídeo ou teleconferências, cursos via internet etc.), grupos de sensibilização profissional, enfim, tudo que possa oferecer ocasião de informação, reflexão, discussão e trocas que favoreçam o aprimoramento profissional, em qualquer de seus ângulos, em qualquer situação. Uma vastidão de possibilidades dentro do rótulo de educação continuada.

A formação continuada aponta, assim, para um conjunto amplo de ações que tem como intencionalidade a construção/reconstrução de saberes-práticas pelos professores.

Dourado (2015, p. 313) destaca que: “A formação continuada deve se efetivar por meio de projeto formativo que tenha por eixo a reflexão crítica sobre as práticas e o exercício profissional e a construção identitária do profissional do magistério”.

A busca de novos conhecimentos leva o docente a uma reflexão e a reformular suas práticas em sala de aula. O professor é um sujeito que adquire e transforma seus saberes no cotidiano da sua prática, que não acontece de forma isolada.

Candau (1997) apresenta três aspectos fundamentais para o processo de formação continuada de professores:

- A escola, como *locus* privilegiado de formação, a formação deve partir das necessidades reais do cotidiano escolar do professor;
- A valorização do saber docente, conhecimentos vivenciados cotidianamente pelo professor, com destaque para o saber curricular e/ou disciplinar, mais o saber da experiência;
- O ciclo de vida dos professores, valorizar e resgatar o saber docente construído na prática pedagógica (teoria + prática).

Estar em formação implica um investimento pessoal, um trabalho livre e criativo sobre os percursos e os projetos próprios, com vista à construção de uma identidade, que é também uma identidade profissional (NÓVOA, 2009).



Em sua atuação, o professor deve buscar aperfeiçoar o seu saber docente, e isso se expressa, entre outras coisas na preocupação recorrente dos professores em utilizar estratégias para envolver durante as aulas, todos os alunos no processo ensino aprendizagem.

O conhecimento não é algo acabado nem definitivo, ele está em constante construção, e é fundamental que o aluno se sinta parte deste processo. Para que a aprendizagem seja significativa, a boa relação professor/aluno é primordial, ele deve ser instigado a buscar novos conhecimentos e que o professor seja um mediador desse processo.

O docente necessita atuar no novo contexto educativo estimulando a autonomia do aluno de forma dialógica e cooperativa, mediando os saberes com metodologias que possibilitem a compreensão dos alunos de sua existência no mundo e seu papel para transformá-lo (FERREIRA; CARPIM; BEHRENS, 2013, p.76).

É nossa função como educadores ser a ponte entre o estudante e o conhecimento, fazendo com que o educando aprenda a “pensar” e a questionar por si mesmo, dando-lhes a oportunidade de também atuarem como protagonistas na sociedade.

Diante da variedade de opções de formação continuada, deve-se buscar a superação da formação baseada em cursos rápidos e sem conexão com o projeto político-pedagógico da escola, para promover a reflexão permanente do professor.

Nesse sentido, a escola e seu cotidiano constituem-se, ao lado das instituições formadoras de professores, em ambiente formativo que necessita de ações e programas sistematizados em períodos específicos e com clara articulação à carreira docente (SCHEIBE, 2010, p. 991).

É necessário destacar também a formação em serviço como uma possibilidade de formação continuada, como sendo aquela que se realiza no próprio local de trabalho do professor, podendo ser organizadas e desenvolvidas pelas instâncias superiores de ensino, tendo como referência as realidades escolares.

A formação em serviço traz mudanças no fazer pedagógico do professor, bem como na cultura escolar. Tal formação possibilita um fazer de pesquisa e formação, com reflexão individual e coletiva sobre suas práticas, mantendo relações com outros formadores que possam ajudá-los a ressignificar suas práticas e teorias.



Paulo Freire (1996) chama a atenção dos professores para uma análise da sua formação com a discussão de que eles são sujeitos inerentemente pesquisadores. A promoção da pesquisa aliada à prática reflexiva é algo que está posto na natureza do professor, sendo considerado que “não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino” (FREIRE, 1996, p.32) e que o fazer da prática está permeado pelo pensar e pensar o que fazer.

O foco de formação na escola apresenta uma visão que sai da aprendizagem individualista para a aprendizagem coletiva, que envolve toda a organização escolar, a partir de um processo de reflexão crítica da prática e da pesquisa.

Sugerir uma formação contínua a partir de uma visão crítica e reflexiva é possibilitar o aprendizado dos professores por um caminho emancipatório e apreensivo da realidade, além de conscientizá-los da transformação do mundo como ato político.

De acordo com André (2006), a pesquisa é um elemento considerado essencial para a formação e atuação docente. A autora aponta:

A pesquisa pode tornar o sujeito-professor capaz de refletir sobre sua prática profissional e de buscar formas (conhecimentos, habilidades, atitudes, relações) que o ajudem a aperfeiçoar cada vez mais seu trabalho docente, de modo que possa participar efetivamente do processo de emancipação das pessoas. Ao utilizar as ferramentas que lhe possibilitem uma leitura crítica da prática docente e a identificação de caminhos para a superação de suas dificuldades, o professor se sentirá menos dependente do poder sociopolítico e econômico e mais livre para tomar suas próprias decisões (ANDRÉ, 2006, p. 223).

Nesta mesma perspectiva Giroux (1997), aponta o professor como intelectual transformador, isto é, um profissional que combina reflexão e prática acadêmica a serviço da educação dos estudantes para que sejam cidadãos críticos e ativos. Segundo ele:

Os professores como intelectuais devem ser vistos em termos dos interesses políticos e ideológicos que estruturam a natureza do discurso, relações sociais em sala de aula e valores que eles legitimam em sua atividade de ensino. Com esta perspectiva em mente, gostaria de concluir que os professores deveriam se tornar intelectuais transformadores se quiserem educar os estudantes para serem cidadãos ativos e críticos. (GIROUX, 1997, p.162-163).

Giroux (1997) enfatiza o papel do professor como personagem principal que pode contribuir para o processo de democratização e transformação do ensino. O professor tem como tarefa refletir sua prática cotidiana, como forma de trabalho intelectual, visando à formação de seu papel na produção e legitimação dos interesses políticos por ele apoiado.

O processo contínuo de reflexão e prática da pesquisa busca contribuir para o entendimento dos saberes e a busca de respostas para as demandas da sala de aula. Isso, pois segundo Tardif (2014), as relações dos professores com os saberes nunca são relações estritamente cognitivas ou intelectuais: são relações mediadas pelo trabalho que lhes fornece princípios para enfrentar e solucionar situações cotidianas.

Groshoska (2014, p. 03) destaca a formação como elemento de grande importância para a valorização docente, pois: "além de qualificar e promover a qualidade de ensino, é elemento para ingresso nas redes e para os avanços nas carreiras, promovendo a qualidade de vida do professor".

Sendo assim, a formação continuada é necessária, permanente e deve ser um elemento presente nos planos de carreira durante toda a trajetória docente.

A Valorização docente está alicerçada na articulação de três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração.

A formação do professor é um dos mecanismos mais importantes para o desenvolvimento da competência docente, seja ela inicial ou continuada, ela possibilita uma atuação de qualidade que visa a melhoria da educação nacional.

## 2.2 MARCOS LEGAIS NACIONAIS: FORMAÇÃO DE PROFESSORES

A legislação configura o arcabouço legal sobre quais políticas públicas são implantadas, Cury (2002, p. 246) destaca a importância da lei para a garantia do direito: "O contorno legal indica os direitos, os deveres, as proibições, as possibilidades e os limites de atuação, enfim: regras". Assim, o presente capítulo busca resgatar os principais marcos legais nacionais referentes à formação continuada de professores.

A Constituição Federal de 1988 representou um marco ao entender a Educação como direito social (art. 6), ela está inserida dentro da ideia de qualidade

de vida, que para tanto exige a satisfação de necessidades como a própria educação, a saúde, cultura, habitação, dentre outros direitos.

O artigo 206, no inciso V, já previa a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes pública”. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) (BRASIL, 2006).

Este inciso teve redação alterada pela Emenda Constitucional 53, de 2006, tal emenda é fruto da Proposta de Emenda a Constituição (PEC) 9/2006 que ampliou os mecanismos de financiamento do ensino fundamental instituindo o FUNDEB.

De acordo com Silva (2012, p. 04):

A partir desta nova redação caberá os entes federados - União, Estados, Distrito Federal e Municípios - colocarem com maior agilidade e responsabilidade em sua agenda política e administrativa a implementação de planos carreira e ações de formação e valorização voltados para todos aqueles que dão sustentação aos processos de trabalho de que se desenvolvem na escola pública.

A valorização dos profissionais da educação está atrelada aos planos de carreira, e estes devem prever a formação continuada como elemento para ascensão. O artigo 39, parágrafo 2º, da Constituição Federal de 1988, trata da formação e do aperfeiçoamento dos servidores públicos:

A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados (BRASIL, 1988).

A formação continuada do servidor público, portanto, é um dever constitucional. O referido artigo reconhece a necessidade da formação do servidor, de forma contínua, sempre em busca da melhoria dos serviços prestados à população. De acordo com dados do Censo escolar 2017 a maioria dos professores atua na rede pública de ensino (76,8%), tendo assim direito a formação continuada com vista a melhoria da qualidade da educação nacional.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), de 1996, no artigo 67, também destaca que:

Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

A LDB apresenta a formação continuada como um dos elementos para a valorização dos profissionais da educação, três incisos do artigo supracitado destacam a formação: aperfeiçoamento continuado com licença remunerada, progressão na carreira baseada na titulação e período para estudos incluso na jornada de trabalho.

O referido artigo da LDB sinaliza uma conquista para os profissionais da educação, ao atribuir aos sistemas de ensino responsabilidades quanto à oferta de programas de formação continuada a seus professores, conferiu-lhe o status de política pública. Porém também corre-se o risco dos sistemas de ensino não realizarem tal oferta.

Ainda em 1996, foi aprovado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF), Lei nº 9.424/1996. O FUNDEF teve uma dupla finalidade, pois visou a articulação de recursos voltados à universalização do Ensino Fundamental e à valorização do magistério, por meio do pagamento de salários e da instituição de planos de carreira e formação em serviço.

O FUNDEF propunha questões referentes à formação inicial, não apresentando elementos específicos sobre a formação continuada.

A lei propunha que os planos de carreira deveriam assegurar a formação em nível superior de professores leigos ou com formação em nível médio.

Art. 9º. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a segurar:

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro e, extinção, de duração de cinco anos (BRASIL, 1996).

O enfoque na formação inicial se justifica da necessidade de se ter professores qualificados nas redes públicas, com formação específica na área de atuação.

Analisando dados do censo escolar é possível observar avanço no percentual de professores com ensino superior durante o período de vigência do FUNDEF. No ano de 1996 o Brasil possuía 43,8% dos professores com Ensino Superior Completo, já em 2004 este número subiu para 61% (OLIVEIRA; ADRIÃO, 2007, p. 45).

A partir dessas leis gerais, foi elaborada a Resolução CNE/CEB nº 3, de 1997, a fim de definir as Diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração para o Magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios (BRASIL, 1997).

O artigo 5º da referida diretriz destaca a formação continuada, destacando a importância da formação em serviço:

Os sistemas de ensino, no cumprimento do disposto nos artigos 67 e 87 da Lei 9.394/96, envidarão esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

Verifica-se que a referida resolução apresenta significativos avanços em termos de garantias para a profissionalização do magistério. No entanto, guarda algumas limitações quanto à necessidade de ampliação da escala salarial entre níveis de formação a fim de estimular a qualificação.

O Plano Nacional da Educação (PNE) entrou em vigor no ano de 2001, em decorrência do que aponta a Constituição Federal de 1988, no artigo 218, e a LDB/96 LDB, nas disposições transitórias.

O PNE 2001 buscou articular as iniciativas dos entes federados (União, Estados e Municípios), buscando direcionar esforços e investimentos para a melhoria da qualidade da educação no país.

Em síntese, o plano apresenta quatro objetivos e prioridades:

- A elevação global do nível da escolaridade da população;
- A melhoria da qualidade do ensino em todos os níveis;
- A redução das desigualdades sociais e regionais no tocante ao acesso e permanência, com sucesso, na educação pública;
- A democratização da gestão do ensino público.

O PNE foi aprovado em 09 de janeiro de 2001 (Lei nº 10.172), vigente de 2001 a 2010, apresentava 295 metas gerais para o conjunto da nação, onde era preciso que estas fossem desdobradas de acordo com cada especificidade local.

O plano apresenta cinco prioridades e entre elas está – 4. Valorização dos profissionais da educação: “Particular atenção deverá ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores. Faz parte dessa valorização a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério” (BRASIL, 2001, p. 07).

O item 10 do referido plano apresenta o item Formação dos professores e valorização do magistério, tal item apresenta 28 objetivos e metas voltadas para a valorização dos profissionais da educação.

A formação continuada recebe especial destaque no plano:

A formação continuada assume particular importância, em decorrência do avanço científico e tecnológico e de exigência de um nível de conhecimentos sempre mais amplos e profundos na sociedade moderna. Este Plano, portanto, deverá dar especial atenção à formação permanente (em serviço) dos profissionais da educação. (BRASIL, 2001, p. 64).

Ao apresentar as diretrizes para a formação dos profissionais da educação e de sua valorização, fica evidente que o PNE aponta a atividade docente como foco formativo.

O PNE 2001-2011 acabou por não se efetivar devido à ausência de um diagnóstico prévio das proposições apresentadas, de acordo com Saviani (2014, p. 84): “várias das metas resultam arbitrárias”, porque “o diagnóstico, enquanto caracterização da situação com seus limites e carências, fornece a base e a justificativa para o enunciado das metas que compõem o plano a ser executado”.

Em 2006, com o fim do FUNDEF, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 53/06, que prevê a criação do Fundo de Manutenção e Valorização dos Profissionais da Educação Básica (FUNDEB).

Diferentemente do processo de tramitação do FUNDEF, o novo fundo foi amplamente debatido e mobilizou o parlamento e movimentos importantes da sociedade civil. A ideia da criação de um novo fundo visando ao financiamento de toda a educação básica, defendida por educadores desde o debate sobre o Plano Nacional de Educação sancionado em 2001. Oficialmente o processo de debate teve

início em 2003, quando foi instituído grupo de trabalho para elaboração de proposta para o FUNDEB a partir do Decreto de 21 de outubro de 2003 (GOUVEIA; SOUZA, 2015).

O FUNDEB foi regulamentado pela Lei 11494/2007, a formação continuada é abordada no artigo 40º, que estabelece:

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

(...)

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

O FUNDEB destinou a maior parte das ações de capacitação docente aos programas de Educação à distância, como a Universidade Aberta do Brasil (UAB).

O Sistema UAB foi instituído pelo Decreto 5.800, de 8 de junho de 2006, visa capacitar professores da Educação Básica pública que ainda não têm graduação, formar docentes e propiciar formação continuada. Tem por finalidade expandir e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior no país a partir de polos de educação a distância.

Em março de 2007 foi apresentado o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que foi lançado oficialmente em 24 de abril, junto com o “Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação”, com a promulgação do Decreto nº 6.094/07.

De acordo com o documento de lançamento do programa, o PDE busca ser um plano executivo, um conjunto de programas que visam dar consequência às metas quantitativas estabelecidas pelo PNE.

O Plano de Metas é composto por 28 diretrizes para melhoria do ensino nacional, e busca que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, em regime de colaboração, unam esforços para superar a desigualdade de oportunidades nas diversas regiões do país.

A diretriz XII aborda a formação de professores: “instituir programa próprio ou em regime de colaboração para formação inicial e continuada de profissionais da educação” (BRASIL, 2007).

O PDE reconhece na formação de professores um de seus principais pontos, destacando que “a melhoria da qualidade da educação básica depende da



formação de seus professores, o que decorre diretamente das oportunidades oferecidas aos docentes.” (BRASIL, 2008, p.10).

O PDE destaca o papel do professor como protagonista em sua profissionalização, assim como a necessidade de políticas públicas que fomentem a formação continuada de professores. Tal política se apoia na formação continuada ofertada pela UAB e o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID).

De maneira conjunta ao PDE foi lançado o Plano de Ações Articuladas (PAR), tal plano é definido como “o conjunto articulado de ações, apoiado técnica ou financeiramente pelo Ministério da Educação, que visa o cumprimento das metas do Compromisso e a observância das suas diretrizes” (BRASIL, 2007).

O PAR é uma ferramenta que auxilia o município a ter um diagnóstico e a organizar seus dados para então priorizar quais são as ações mais importantes e as prioridades que devem ser implementadas na educação no âmbito municipal.

O PAR é dividido em quatro dimensões: gestão educacional, formação de professores e profissionais de serviços e apoio escolar, práticas pedagógicas e avaliação e infraestrutura física e recursos pedagógicos.

A elaboração do PAR envolve inicialmente a realização de um diagnóstico da realidade educacional local em quatro dimensões: gestão educacional, formação de professores e profissionais de serviços e apoio escolar, práticas pedagógicas e avaliação e infraestrutura física e recursos pedagógicos.

Após o diagnóstico, realizado por equipe técnica local (secretaria municipal da educação, conselho escolar, professores, diretores, entre outros), de acordo com a pontuação atribuída aos 82 indicadores, o sistema automaticamente, gera ações que irão compor o PAR do ente federado e que definirão as ações de assistência técnica ou financeira de responsabilidade do MEC ou do próprio ente federativo. Entre estas ações estão cursos de formação continuada que contemplem a área carente apresentada no diagnóstico, o ente federado não pode escolher o cursos que será ofertado.

Em 29 de janeiro de 2009 foi instituída Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica no Brasil (BRASIL, 2009), pelo Decreto nº 6.755/09.

Tal política tem por objetivo organizar “a formação inicial e continuada dos profissionais do magistério para as redes públicas da educação básica”, por meio de



ações e programas desenvolvidos pelo Ministério da Educação (MEC), bem como criar, em regime de colaboração com as secretarias estaduais, municipais e a União, fóruns permanentes de apoio à formação docente.

O Art. 3º, inciso V do referido plano destaca como um de seus objetivos "promover a valorização do docente, mediante ações de formação inicial e continuada que estimulem o ingresso, a permanência e a progressão na carreira" (BRASIL, 2009).

Como forma de consolidar essa política, o MEC lançou, em 2009, o Plano Nacional de Formação dos Professores da Educação Básica - PARFOR (BRASIL, 2009), que visava formar 330 mil professores que atuam na Educação Básica, mas que não possuem graduação, em um prazo de cinco anos. Tais cursos são ofertados mediante inscrição na Plataforma Paulo Freire, na modalidade presencial e a distância, os quais compreendem:

**a) Cursos regulares existentes de primeira licenciatura na modalidade presencial** Atendimento às redes públicas de educação básica, com estímulo à destinação prioritária emergencial de vagas a professores em exercício. A ampliação programada de vagas de licenciatura as Ifes poderá contar, no futuro, com apoio específico do programa Reuni.

**b) Cursos regulares existentes de primeira licenciatura na modalidade a distância** Ampliação do atendimento pelo sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), com destinação de vagas a professores em exercício.

**c) Cursos especiais emergenciais de primeira licenciatura** Atendimento de professores da rede pública mediante a oferta de cursos com financiamento especial para este programa pelo Ministério da Educação.

**d) Cursos presenciais especiais de segunda licenciatura** Planejados segundo a Resolução CNE/CP nº 1, de 11 de fevereiro de 2009, que estabelece diretrizes para a implantação do Programa Emergencial de Segunda Licenciatura, para professores em exercício na educação básica. [...] observados os critérios:

- Carga horária mínima de 800 horas, quando a segunda licenciatura pretendida pertencer à mesma área do curso de origem;
- Carga horária mínima de 1.200 horas, quando a segunda licenciatura pertencer a uma área de origem diferente do curso de origem;
- Os cursos não deverão ultrapassar o teto de 1.400 horas.

**e) Cursos especiais de formação pedagógica** Serão oferecidos cursos pelas Ifes para atender à pequena demanda nos estados de bacharéis sem licenciatura em exercício com financiamento especial do Ministério da Educação. (BRASIL, 2009, p. 8).

O Decreto nº 6.755/09 foi revogado pelo Decreto nº 8.752, de 2016 que dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica, elaborada em consonância com as Metas 15 e 16 do Plano Nacional de Educação, aprovado pela Lei nº 13.005, de 24 de junho de 2014.

A revogação do decreto nº 6.755/09 reduziu drasticamente as responsabilidades da CAPES com a educação básica, alguns programas como o PIBID deixaram de ser de sua responsabilidade e passaram para secretarias do MEC, que por sua vez acabou por reestruturá-lo em 2018 ao criar a Residência Pedagógica, acabando com o programa.

O programa de Residência Pedagógica busca a imersão do licenciando na escola de educação básica, a partir de regência de sala de aula e intervenção pedagógica, acompanhado por um professor da escola e orientado por um docente da sua Instituição Formadora.

Entre os objetivos do programa podemos destacar: “Promover a adequação dos currículos e propostas pedagógicas dos cursos de formação inicial de professores da educação básica às orientações da Base Nacional Comum Curricular (BNCC)” (CAPES, 2018).

Várias entidades ligadas a defesa do direito à educação se posicionam contrárias à padronização e controle impostos pelo Programa de Residência Pedagógica, a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED), publicou em sua página na internet documento apontando os motivos pelos quais as entidade contestam o Programa, entre eles cabe destacar:

Nosso repúdio e preocupação se dão por diversas razões, das quais destacamos primeiramente duas: a imediata vinculação da BNCC com as avaliações em larga escala, haja vista a estrutura codificada que marca a escrita desse documento, já voltada para a quantificação e padronização dos futuros testes; e a indução, no caso do Ensino Médio, ao privilegiamento de apenas duas disciplinas, conforme anunciado recentemente, com vistas à adequação da BNCC a exames como o PISA (ANPED, 2018).

Também em 2009 foi aprovada as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Pública, Resolução nº 09 de 28 de Maio de 2009. O plano destaca a formação como estratégia para a valorização, em seu artigo 4º busca:

XI - prover a formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica, sob os seguintes fundamentos:

- a) sólida formação inicial básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho;
- b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;

- c) aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;
- d) aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96).
- XII - assegurar, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação (BRASIL, 2009);

Os princípios supracitados destacam que a formação continuada deve abranger os contextos de capacitação e aperfeiçoamento.

A finalização do PNE com vigência até 2010 exigia que um novo planejamento fosse realizado para o próximo decênio. A Conferência Nacional de Educação (CONAE) de 2010 teve este intuito, entre suas pautas, estava a elaboração do novo Plano que entrasse em vigor a partir da finalização do anterior.

A CONAE configurou-se em um processo de debate democrático e participativo, com o objetivo de definir os rumos da educação brasileira e colher subsídios para a elaboração do Plano Nacional de Educação (PNE) para dez anos.

Ao final da CONAE foi elaborado um documento intitulado “Construindo o Sistema Nacional Articulado de Educação: o Plano Nacional de Educação, Diretrizes e estratégias de Ação”, organizado em seis eixos que versam sobre todos os níveis da educação brasileira, com apontamentos para a elaboração do novo PNE, são eles:

- I - Papel do Estado na Garantia do Direito à Educação de Qualidade: Organização e Regulação da Educação Nacional;
- II - Qualidade da Educação, Gestão Democrática e Avaliação;
- III - Democratização do Acesso, Permanência e Sucesso Escolar;
- IV - Formação e Valorização dos Profissionais da Educação;
- V - Financiamento da Educação e Controle Social;
- VI - Justiça Social, Educação e Trabalho: Inclusão, Diversidade e Igualdade.

O quarto eixo versava sobre a Formação e Valorização docente e tinha como temas principais:

- Formação Inicial e Continuada de Professores: Políticas e Desafios.
- Funcionários de Escola e Pessoal Técnico-Administrativo: Formação e Identidade Profissional.
- Avaliação e Instrumentos de Valorização dos Profissionais da Educação.
- Piso Salarial, Diretrizes Nacionais de Carreira, Desenvolvimento Profissional, Reconhecimento Social e Melhoria das Condições de Trabalho na Educação Escolar.

- Formação dos Profissionais da Educação e Educação à Distância.
- A Educação Básica e Superior e as Tecnologias da Informação e Comunicação e os Conteúdos Multimidiáticos.
- Política Nacional de Formação: Articulação entre Ministério da Educação, Sistemas de Ensino e Instituições Públicas de Educação Básica e Superior.
- Políticas de Prevenção e de Atendimento à Saúde dos Trabalhadores em Educação (MEC, 2010).

Tais debates foram fundamentais pra a elaboração das Metas 15 a 18 do atual PNE. Devido à demora no processo de tramitação, a aprovação do PNE pela Lei nº 13.005 só aconteceu em 2014.

O PNE foi aprovado em 26 de junho de 2014 (Lei nº 13.005) e terá validade de 10 anos (2014-2024). Esse plano estabelece diretrizes, metas e estratégias que devem reger as iniciativas na área da educação.

O PNE é organizado em 20 metas, destas quatro são dedicadas a valorização dos profissionais da educação.

As metas 15 a 18 referem-se aos Profissionais da Educação, tratando da: Formação de Professores (Meta 15), Formação Continuada e Pós-graduação (Meta 16), Valorização do Professor (Meta 17) e Plano de Carreira Docente (Meta 18).

As metas 15 e 16 apresentam propostas voltadas para capacitação profissional e previsão de investimentos necessários para subsidiar tal formação:

Meta 15: Garantir em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art.61 da Lei n. 9394, de 20 de Dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e professoras da educação básica, possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

Meta 16: Formar, em nível de pós-graduação, 50% dos professores da Educação Básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos os(as) profissionais da Educação Básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

Para que o objetivo explicitado na meta 15 saia do papel, é preciso ter um olhar centrado nas políticas de formação continuada dos estados e municípios e, destaca-se a necessidade de um novo olhar para planos de carreira dos trabalhadores em Educação, de modo a criar mecanismos de incentivos que valorizem a busca pelo aprimoramento profissional, tema do qual tratam as metas 17 e 18 do PNE.

A meta 15 previa o prazo de um ano a partir da sua vigência, para a existência de uma política nacional de formação dos profissionais da educação, entretanto, somente no ano de 2016 essa política foi consolidada por meio do Decreto 8.752/2016.

Com relação a meta 16, segundo dados do Censo Escolar (2016) apenas 33,3% dos professores da Educação Básica participam de formação continuada no Brasil. No estado do Paraná este número sobe para 62,4% (OBSERVATÓRIO PNE).

A formação é um componente fundamental da valorização e está intrinsecamente relacionada à educação como direito. Assim a valorização profissional está relacionada como a profissionalização, compreendida enquanto a formação inicial, e o desenvolvimento profissional no sentido da formação continuada.

É inegável o avanço que as legislações educacionais trouxeram no que se refere a formação continuada de professores. Tais políticas são importantes instrumentos para consolidar ações que valorizem a formação docente e a escola pública de boa qualidade.

Tratando especificamente da formação continuada, merece destaque o PDE, criado em 2007, tal política resulta de um processo de articulação entre a educação superior e a educação básica, num conjunto de ações para qualificação do professor da escola pública, em consonância com a LDB.

O PDE possibilitou incremento na formação inicial e continuada de professor através de políticas como a UAB, o PARFOR e o PIBID.

Outro elemento fundamental refere-se a PNE (2014 – 2024), tal política apresenta quatro metas sobre a Valorização docente (15 a 18), o grande desafio em questão é a efetivação de suas metas.

Segundo dados do Observatório do PNE coletados a partir do Censo Escolar, no Paraná 80,8% dos professores da rede estadual possui curso de pós-graduação (dados de 2014), observando todas as redes, pública (municipal, estadual e federal) e privada este indicador cai para 64,4% (dados de 2016, 61,8% em 2014). Destes 62,9% apresentam Especialização, 3,1% Mestrado e 0,3% Doutorado (dados de 2016).

Com relação a formação continuada, 94,7% dos municípios brasileiros informaram adotar medidas de formação continuada para os professores (dados de 2014).

A partir dos dados coletados junto ao Censo escolar, 62,4% dos professores do Paraná indicaram realizar formação continuada (dados de 2016).

Os dados nacionais revelam que estamos longe de atingir as metas pretendidas para o PNE. Esta constatação mostra o grande desafio a ser enfrentado pelos órgãos responsáveis pela implementação das políticas de formação inicial e continuada de docente no Brasil, o que demanda a urgência de investimentos financeiros para atingir tal finalidade.

Dourado (2017) aponta a possibilidade do PNE não se efetivar devido ao momento atual político pós-golpe, onde tem se adotado políticas neoliberais com seu caráter reformista e redutor das políticas sociais. A materialização do PNE (2014-2024) está diretamente articulada com “as condições de gestão e financiamento propiciadas, bem como a centralidade conferida ou não a este plano como eixo das políticas educacionais” (DOURADO, 2017, p. 18).

Ao abordar as metas 15 a 18 que tratam da Valorização dos Profissionais da Educação o autor deixa clara a sua preocupação com as Reformas com a da Previdência e Trabalhista que poderão ter efeitos negativos, reforçando mais ainda a desvalorização social e econômica dos profissionais da educação.

O objetivo deste capítulo era apresentar como a política de valorização dos professores vem sendo construída ao longo do tempo, por meio de disputas. Pensando a valorização sob o viés da formação, percebe-se o olhar da legislação a partir da Constituição Federal de 1988, que entende a educação como um direito social e prevê a valorização dos profissionais da educação aos planos de carreira, que por sua vez devem promover ascensão a partir da formação.

Outra legislação que destaca a formação continuada como um dos elementos para a valorização dos profissionais da educação foi a LDB (1996), atribuído status de política pública a formação, colocando ela sob atribuição dos sistemas de ensino.

Um grande destaque para a formação foi dado a partir de PDE (2007), tal plano reconhece que a melhoria da qualidade da educação básica depende da formação de seus professores e cria políticas de formação inicial e continuada como a UAB, PARFOR e o PIBID.

O desafio encontra-se mesmo é na efetivação das leis nacionais, como é o caso das políticas supracitadas, que foram descaracterizadas com a mudança de governo.

Um elemento importante para as políticas de formação de professores está ligada as metas do PNE (2014- 2024), quatro delas tratam diretamente da valorização docente, buscando estabelecer prazos para a execução. Neste caso também corre-se o risco de não efetivação das metas devido ao corte de recursos para a educação advindos de adotado políticas neoliberais com seu caráter reformista e redutor das políticas sociais que vem sendo adotadas.



### 3 PERCURSOS METODOLÓGICO

O artigo 206 da Constituição Federal de 1988 apresenta a valorização dos professores como um princípio para a educação brasileira. Um dos elementos fundamentais para a valorização docente é a carreira, portanto busca-se analisar os planos de carreira do estado do Paraná observando se a formação é um elemento que promove valorização na carreira.

Neste capítulo parte-se para a análise dos Planos de Carreira do Magistério do Estado do Paraná, para isso realizou-se uma pesquisa documental analisando as duas legislações que tratam da Carreira dos Professores: O Estatuto do Magistério (Lei Complementar 7 de 22 de Dezembro de 1976) e O Plano de Carreira do Magistério (Lei Complementar 103 de 15 de Março de 2004).

Tais documentos estão disponível on-line através do portal da Casa Civil – Sistema Estadual de Legislação. Busca-se com ele levantamento analisar os avanços nos planos referente a Valorização docente associada a Formação Continuada.

Analisando o Plano de Carreira Vigente é possível observar que a maneira de se chegar ao último nível da carreira consiste na participação do Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE/PR), para tanto, num segundo momento foi realizada pesquisa documental exploratória sobre o referido programa, buscando levantar dados sobre o mesmo, a oferta, a demanda e importância enquanto principal programa de formação continuada ofertado pelo estado.

Para o levantamento de dados do acesso ao programa PDE/PR foi utilizado o recurso eletrônico “SEED em números”, que possibilitou um mapeamento da carreira docente e do número de professores em cada nível e referência da tabela de vencimentos. Também foram levantadas a partir do portal da SEED os editais de seleção do PDE de 2006 a 2018.

O PDE/PR se constitui na principal política de formação continuada da rede estadual do Paraná, que agrega conhecimentos tanto ao professor que cursa o programa, quanto para os professores que participam da formação realizada por estes profissionais e para os alunos com a implementação do projeto de intervenção.

O projeto de intervenção pedagógica constitui-se de uma proposta de atividade que será implementada pelo professor em sua escola de lotação, durante o segundo ano de participação do programa. Tal projeto deve partir de uma



problemática da realidade vivenciada pelo em seu cotidiano na sala de aula, ou seja, ter a experiência como ponto inicial da pesquisa.

Para o levantamento de dados sobre o PDE/PR foram analisados todos os editais de seleção do PDE/PR, de 2006 a 2018, disponíveis no portal Dia a dia educação e os dados referentes aos professores enquadrados no nível três.

### 3.1 O ESTATUTO DO MAGISTÉRIO - LEI COMPLEMENTAR 7/ 1976

A organização dos trabalhadores em educação no Paraná teve início em 1947, ano em que foi fundada a Associação de Professores do Paraná (APP). Tal movimento docente reivindicava uma política educacional mais definida em relação à carreira dos trabalhadores em educação, o que não ocorria até então.

De acordo com Ruiz (2013, p. 33-34), alguns movimentos foram organizados objetivando a Valorização Docente, são eles:

- Em Fevereiro de 1963 os professores realizam a chamada Operação Tartaruga, que terminou com a conquista de gratificação para professoras primárias sem habilitação e regentes (20%) e para normalistas (25%);
- Em 1968 aconteceu a mobilização intitulada “Congresso do Magistério” para escapar da repressão e uma greve, a categoria obteve do governo a promessa de implantar um plano de carreira.

No dia 6 de novembro de 1968, foi aprovado o Estatuto do Magistério pela Lei nº 5.871/1968, porém a aprovação ocorreu um mês antes de o Ato Institucional número 5 (AI-5), entrar em vigor, no dia 13 de novembro de 1968, dando poderes absolutos ao regime militar e tal plano não entrou em vigor (RUIZ, 2013, p. 84).

Em 1971 foi aprovada pelo Governo Médici a Lei nº 5692/71, que previa a criação de estatutos em cada sistema de ensino para estruturar a carreira de magistério, algo inédito na educação nacional.

O primeiro dispositivo legal que trata dos Planos de Carreira dos profissionais do magistério estadual foi a Lei Complementar 7 de 22 de Dezembro de 1976, tal lei vigorou até 2004.

O Estatuto do Magistério de 1976 contemplava um plano de carreira que definia a disposição da carreira e uma série de preceitos morais e políticos que o professor deveria cumprir, como pode ser observado no artigo 4º:

Art. 4º. São manifestações do valor do Magistério:

- I - o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir os deveres do Magistério;
- II - o civismo e o culto das tradições históricas;
- III - o amor aos educandos e à profissão do Magistério;
- IV - a fé no poder da educação como instrumento de formação do homem e do desenvolvimento econômico, social e cultural;
- V - o interesse pela atualização profissional (PARANÁ, 1976).

Tais preceitos podem ser entendidos pelo contexto histórico em que o país estava inserido, a Ditadura Civil-Militar. Em seu último parágrafo (V) é possível identificar a presença da formação continuada como elemento importante na carreira do magistério.

A lei determinava o ingresso do professor na rede estadual por concursos públicos de provas e títulos (artigo 7º), período de estágio probatório de dois anos (artigo 31º) e jornada de trabalho inicial de vinte horas semanais (artigo 68º).

As promoções na carreira eram realizadas por avanço horizontal, vertical ou diagonal (artigo 32º). O avanço na vertical se dava por qualificação (através de concurso de provas e títulos); na horizontal, por tempo em efetivo exercício, a cada quinquênio; e na diagonal, por merecimento.

De acordo com o artigo 33º:

Art. 33º. Merecimento é a demonstração positiva, pelo Professor ou Especialista de Educação, durante sua permanência na classe, de pontualidade e assiduidade, capacidade e eficiência, espírito de colaboração e ética profissional, compreensão de deveres e qualificações comprovadas através de curso ou estágio de aperfeiçoamento, retreinamento, atualização ou especialização para o desempenho das atribuições da classe superior, na forma desta lei (PARANÁ, 1976).

O processo de promoção ocorria a cada dois anos (artigo 34º) e a carreira era organizada em cinco classes (artigo 10º), em função do nível de formação: A - nível médio na modalidade magistério; B – nível médio na modalidade magistério mais estudos adicionais; C - graduação licenciatura curta; D - graduação licenciatura curta mais um ano de licenciatura de 1º grau; e Classe E - graduação com licenciatura plena.

Como explicitado no artigo 32º, o Estatuto do Magistério já entendia a formação como elemento de valorização profissional e previa a progressão na carreira por formação continuada.

### 3.2 PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO, A LEI COMPLEMENTAR 103/04

Entre maio de 2003 e março de 2004 foi elaborado um documento temático que reunia estudos elaborados para a construção coletiva do primeiro Plano Estadual da Educação do Paraná, entre os objetivos relacionados a valorização dos profissionais da educação constava a reformulação do Plano de Carreira:

Garantir a reformulação e implantação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos – PCCV para os Profissionais da Educação, em consonância com a Lei Federal (Constituição Federal – art. 39 e Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – art. 24), com piso salarial compatível com a formação inicial, progressão funcional e salarial, com instituição de data base salarial e que garanta o ingresso na carreira através de concursos públicos regulares (PARANÁ, 2004, p. 126).

Em 2004 foi instituído o Plano de Carreira do Magistério, a Lei Complementar 103 de 15 de Março de 2004.

O Plano de Carreira do Magistério mantém o acesso via concurso público de provas e títulos (artigo 7º), o período de estágio probatório é alterado para três anos (artigo 10º) e apresenta alteração na jornada de trabalho, com carga horária de dez, vinte ou quarenta horas semanais (artigo 29º). Estabelece a hora-aula de cinquenta minutos (artigo 30º) e 20% de hora-atividade, que deve ser cumprida no estabelecimento de ensino (artigo 31º).

Segundo dados disponibilizados pela Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEED/PR) referentes ao mês de Agosto de 2018, a rede estadual do Paraná conta com 66.706 professores em exercício, destes 19.380 (29,05%) possuem vínculo temporário, contratados via Processo Seletivo Simplificado (PSS).

A contratação temporária é regida pela Lei Complementar nº 108, de 2005. Trata-se de uma contratação precária, que impede o professor de criar vínculos com a comunidade e de ter uma carreira. A legislação prevê a contratação temporária:

Art. 1º Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Direta e Autarquias do Poder Executivo poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos nesta lei (PARANÁ, 2005).

A descrição do que pode caracterizar o “excepcional interesse público”, não deixa de ser razoável, pois diz respeito a situações em que o poder administrativo nem sempre pode prever: calamidades, surtos de doenças, epidemias, desastres

naturais etc. Entretanto, no caso dos professores, a urgência se deve a falta de professores devido aos poucos concursos públicos para suprir a demanda.

O último concurso público realizado para a contratação de professores no Paraná ocorreu em 2013 e foi envolto por várias controvérsias, desde problemas referentes ao baixo número de vagas, problemas nos locais de prova, problemas quanto a correção das redações, entre outros.

O artigo 31º foi revogado pela Lei Complementar 155 - 08 de Maio de 2013, que estabelece “o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (PARANÁ, 2013).

O referido artigo tem por base a Lei 11.738 de 16 de Julho de 2008 que institui piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (art. 2 parag. 4).

O percentual de 33% de hora-atividade só foi implantado no Paraná no ano de 2015. Para o ano letivo de 2017 foi feita alteração do calculo da hora-atividade (Resolução n.º 113/2017), deixando de lado a hora-aula e utilizando a hora-relógio, causando redução da hora-atividade dos professores de 13 horas em sala e 7 fora para uma jornada de 20 horas, para 15 horas em sala e 5 fora.

A resolução governamental ataca o direito já legislado da hora atividade. O governo resolveu reduzir de 35% para 25% o tempo previsto para que cada educador possa preparar as aulas, corrigir provas, atualizar leituras e preencher os registros de classe. Tal fato acarreta na diminuição da qualidade do ensino.

A carreira é organizada em seis níveis e cada nível possui onze classes (artigo 5º): Nível Especial I – nível médio na modalidade magistério; Nível Especial II – licenciatura curta; Nível Especial III – licenciatura curta e estudos adicionais. Estas três classes especiais estão em vias de extinção. A parte permanente é formada pelos níveis: Nível I – licenciatura plena; Nível II – licenciatura plena com pós-graduação de 360 horas na área da educação; e Nível III – licenciatura plena e Certificação por meio do Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE).

O processo de avanço na carreira se dá de duas maneiras: promoção (artigo 11º) e progressão (artigo 14º). A promoção ocorre segundo a titulação/habilitação na passagem de um nível para outro (avanço vertical). A progressão é passagem de uma classe para outra, dentro do mesmo nível (avanço horizontal), por combinação de critérios específicos: avaliação de desempenho, assiduidade e participação de

atividades de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação Básica.

Para que ocorra a promoção o profissional deve a cada dois anos ter computados quinze pontos da avaliação de desempenho e trinta pontos de atividades de formação e/ou qualificação profissional. A cada quinze pontos acumulados o professor terá garantida a progressão de uma classe.

Apesar de a formação continuada já ser considerada como critério de valorização docente e avanço na carreira no plano de 1976, o Plano de 2004 da outro status a formação continuada, que passa a ser uma política de Estado a partir da criação do PDE.

O artigo 20º institui o Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE), uma política de estado de formação continuada de professores desenvolvida em parceria com universidades públicas do estado, que tem por objetivo: “proporcionar aos professores da rede pública estadual subsídios teórico-metodológicos para o desenvolvimento de ações educacionais sistematizadas, e que resultem em redimensionamento de sua prática” (SEED, 2016).

O PDE foi implementado em 2007 e regulamentado Lei Complementar nº 130, de 14 de julho de 2010, sua última oferta ocorreu em 2016.

O Programa tem duração de dois anos, no primeiro ano o professor é afastado 100% de sua jornada em sala de aula para estudo e no segundo ano o professor tem uma redução de 25% de sua jornada para a aplicação do projeto desenvolvido no ano anterior.

Para melhor analisar as proposições dos planos de carreira do Paraná no que se refere a formação inicial e continuada de professores foi elaborado o quadro a seguir (quadro 1).

QUADRO 1 – FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA

<b>Indicadores</b>	<b>Lei Complementar nº07/1976</b>	<b>Lei Complementar nº 103/2004</b>
Ingresso	Concurso público de provas e títulos	Concurso público de provas e títulos
Formação mínima	Magistério	Licenciatura Plena
Estágio probatório	2 anos	3 anos
Promoção na carreira - tempo	A cada dois anos	A cada três anos
Promoção na carreira - critérios	Qualificação (provas e títulos) Tempo de efetivo exercício (a cada quinquênio)	Promoção (certificado de pós-graduação) Progressão:

	Merecimento (pontualidade, assiduidade e eficiência)	-Avaliação de desempenho (pontualidade, assiduidade e eficiência). - Qualificação (títulos).
Política de Formação Continuada	Não consta	PDE

FONTE: SEED (1977; 2014).Elaborado pela autora (2018).

Ao se analisar as duas legislações que tratam dos Planos de Carreiras dos Professores do Paraná é possível observar que a formação continuada dos professores possibilita a valorização docente. O Estatuto no Magistério de 1976 não previa promoção na carreira a partir de cursos de pós-graduação, tal medida foi implantada no Plano de Carreira de 2004.

Outro elemento inserido no Plano de 2004 refere-se ao PDE/PR, principal programa de formação continuada do Estado, que possibilita a promoção da carreira.

#### **4 PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL – PDE/PR**

O Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE/PR é um programa de formação continuada de professores da rede pública estadual, elaborado a partir do convênio entre a Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEED), a Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior do Paraná (SETI) e as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas do estado do Paraná.

Este programa foi idealizado a partir de reuniões entre gestores da SEED com membros do Sindicato dos Professores do Estado formulou-se uma proposta de formação continuada para o magistério paranaense que, também, atendesse as questões já sinalizadas pelo Plano de Carreira do Magistério.

O PDE/PR foi instituído pela Lei Complementar 103 de 15/03/2004 – publicada no Diário Oficial do Estado sob nº 6.687 em 15/03/2004 –, cuja súmula dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná; e implementado por Decreto nº 4.482 de 14/03/2005 – publicado no Diário Oficial do Estado sob nº 6.933 em 14/03/2005.

Em 2010 o Programa passou a ser regulamentado pela Lei Complementar nº130, tornando-se uma política de Estado para a Formação Continuada dos Professores da Rede Pública Estadual de Ensino do Paraná.

Apesar da mesma sigla, o Plano de Desenvolvimento da Educação - PDE do Governo Federal e o Programa de Desenvolvimento Educacional do Paraná – PDE-PR foram criados e desenvolvidos em esferas e contextos distintos, atendendo a objetivos próprios.

O PDE nacional contempla a formação a distância de docentes, tanto inicial quanto continuada, por meio da UAB.

O governo do estado do Paraná propõe uma lógica diferenciada, em que docentes das IES estaduais e federais orientem os professores da rede estadual durante o período de formação para garantir a ascensão na carreira.

O PDE/PR tem como pressupostos:

- a) reconhecimento dos professores como produtores de conhecimento sobre o processo ensino-aprendizagem;
- b) organização de um programa de formação continuada atento às necessidades de enfrentamento de problemas presentes nas escolas de Educação Básica;

- c) superação do modelo de formação continuada concebido de forma homogênea e descontínua;
- d) organização de um programa de formação continuada integrado com as instituições de ensino superior;
- e) criação de condições, no interior da escola, para o debate e promoção de espaços para a construção coletiva do saber (PARANÁ, 2016, p. 02).

Assim, o PDE/PR coloca o professor como autor e protagonista do processo ensino-aprendizagem, proporcionando uma intervenção direta nas práticas educacionais, como também e da mesma forma nos processos políticos-educacionais.

O programa tem duração de dois anos e o professor participante é afastado integralmente das atividades de docências no primeiro ano e parcialmente no segundo, sem prejuízo dos seus vencimentos.

No primeiro ano do programa o professor PDE/PR é orientado por um professor da IES, para o desenvolvimento e implementação, na escola, da proposta de intervenção pedagógica, para a produção de material didático e artigo científico.

No processo de formação continuada do programa, o professor PDE/PR desenvolve na IES cursos direcionada a educação, a pesquisa e as áreas específicas de sua disciplina de atuação. Também recebe formação tecnológica ofertada pela Coordenação Regional de Tecnologia Educacional (CRTE) ligada a seu Núcleo Regional de Educação (NRE).

Também, de acordo com a proposta do programa, este deve cumprir uma carga horária de inserção acadêmica, assim deve participar de seminários, simpósios, congressos, grupos de estudos, elaboração e apresentação de trabalhos em eventos, entre outros.

No segundo ano do programa o profissional retorna à escola para uma fase de intervenção pela aplicação do projeto desenvolvido no primeiro ano, com o afastamento de 25% do seu tempo de trabalho na escola.

Dentre as ações desenvolvidas pelo professor PDE/PR no segundo ano, destaca-se a atividade Grupo de Trabalho em Rede (GTR). O GTR consiste em um curso na modalidade Educação à Distância (EAD), com carga horária de 64 horas, onde o professor PDE/PR atua como tutor de um grupo de até 20 professores da rede estadual, cujo objetivo é socializar as ações desenvolvidas na sua formação e motivar uma discussão em torno de sua proposta de intervenção pedagógica.



Para os professores da rede, a participação do GTR é um dos pré-requisitos para inscrição no processo seletivo do PDE/PR.

Até o final do segundo ano, o professor PDE/PR deve elaborar um artigo com fundamentação teórica relacionada à sua proposta de estudo, pesquisa e práticas propostas sob a orientação de um professor da IES.

#### 4.1 O PROCESSO DE SELEÇÃO DO PDE/PR

O primeiro processo de seleção ao PDE/PR ocorreu em 2006, foi coordenado pela Coordenadoria de Processo Seletivo da Universidade Estadual de Londrina (COPES/UEL), e constituiu-se de 2 etapas: prova objetiva e prova de redação (de caráter classificatório e eliminatório) e de prova de títulos (de caráter classificatório), com o objetivo de suprir as 1.200 vagas distribuídas em dezessete áreas curriculares.

Após cumprida uma carga horária total de 808 horas de estudo e atividades, os concluintes são promovidos para o nível III da carreira.

Para a segunda turma do PDE/PR foram disponibilizadas, em 2008, outras 1.200 vagas seguindo. O processo de seleção também foi orientado pela COPS/UEL e, seguiu as mesmas etapas da turma anterior, com alteração da carga horária para 952 horas de estudos e atividades.

Como o Programa tem a duração de dois anos, a primeira turma foi selecionada em 2006, com vigência nos anos de 2007/2008, a segunda turma foi selecionada em 2008, com vigência nos anos de 2009/2010.

O Programa, na terceira versão, apresentou algumas diferenças. A seleção ocorreu ainda em 2009, com início das atividades em 2009 e previsão de conclusão em maio de 2011, ou seja, no ano em que ainda iniciavam as atividades da 2ª turma selecionada. Também foram ofertadas duas vezes mais vagas do que as seleções anteriores, ou seja, 2.400 professores selecionados.

O processo seletivo foi executado diretamente pela Secretaria de Educação do Estado, através de análise de títulos, os critérios utilizados para a seleção foram: participação em cursos registrados na Ficha Funcional no período de 01/01/2005 a 30/06/2008, participação nos GTR e a apresentação de pré-projeto.

Para esta turma foram acrescidas dezesseis horas de atividades em relação à turma anterior, totalizando 968 horas.

Após selecionadas três turmas do PDE/PR, foi aprovada a Lei Complementar 130/2010, de 20 de julho de 2010, que regulamentou o Programa, ampliando a participação dos professores que se encontravam no Nível II, classe 8 do Plano de Carreira, os quais passaram a ter a possibilidade de inscrição no processo seletivo, embora podendo ser promovidos ao nível III somente quando atingirem a classe 11.

A quarta seleção ocorreu em 2010, para mais 2.400 professores. A seleção desta nova turma, mais uma vez, contou com mudanças nos critérios utilizados, os quais demandaram uma análise da participação do professor em cursos constantes na ficha funcional no período de 01/julho/2005 a 30/junho de 2009, participação nos GTR e apresentação de titulação em cursos de pós-graduação lato e/ou stricto sensu.

A quinta seleção ocorreu em 2011, com início das atividades em 2012, nela foram disponibilizadas 2000 vagas e tal processo ocorreu com critérios semelhantes ao anterior.

A seleção consistiu na análise da participação do professor em cursos e docências em Formação Continuada da SEED ou de outras instituições inseridas em sua ficha funcional, realizados no período de 1.º de julho de 2006 a 30 de junho de 2011, participação no GTR 2010, apresentação de titulação de pós-graduação lato sensu e stricto sensu na área da educação, tempo de atuação na Rede Pública Estadual em escolas da Educação Básica.

A sexta seleção ocorreu em 2012, com início das atividades em 2013, assim como na seleção anterior foram disponibilizadas 2000 vagas com critérios semelhantes. A única alteração refere-se a data dos cursos aceitos para seleção constantes na ficha funcional (1.º de julho de 2007 a 30 de junho de 2012).

A sétima seleção ocorreu em 2013, com início das atividades em 2014, o numero de vagas permaneceu inalterado (2000). Os critérios de seleção sofreram duas alterações: a exigência da participação no GTR 2012 e a data dos cursos constantes na ficha funcional (1.º de julho de 2008 a 30 de junho de 2013).

A oitava seleção ocorreu em 2014, com início previsto para 2015, porém as atividades se iniciaram somente em março de 2016, após muita pressão dos professores e do sindicato que os representa, a suspensão do PDE/PR 2015 foi uma das pautas da greve dos professores ocorrida em 2015.

A justificativa dada pela SEED para a suspensão estava relacionada a uma reformulação do programa.

A primeira greve de 2015 foi motivada pelo “Pacotaço” apresentado para votação na assembleia legislativa pelo governo Beto Richa, apresentados como medidas de austeridade e ajuste fiscal, que tiveram início em 2014 com o aumento de impostos e que em 2015 teriam como foco o funcionalismo público.

Entre as várias medidas controversas do “Pacotaço”, uma delas apresentava alterações nos planos de carreira dos professores, propunha a extinção da gratificação por tempo de serviço aos servidores. Os beneficiários teriam o valor atual congelado, e os novos servidores não teriam o direito aos quinquênios. Além disso, o percentual de anuênio para professores com mais de 25 anos de atividade, e servidores com mais de 30 anos de serviço, cairia de 5% para 0,1% ao ano.

Tal greve iniciada em 09 de fevereiro de 2015 durou 29 dias e teve como resultado a retirada do item supracitado da pauta e a promessa de início das atividades da turma selecionada do PDE/PR.

Quando da seleção foram disponibilizadas 2000 vagas, seguindo critérios semelhantes às edições anteriores, com alteração em dois pontos: a exigência de participação no GTR 2013 e a data dos cursos aceitos (1.º de julho de 2009 a 30 de junho de 2014).

Um aspecto importante assegurado na Lei é a oferta de, no mínimo, 3% (três por cento) do número de cargos efetivos do Quadro Próprio do Magistério anuais para ingresso no Programa.

No quadro abaixo (quadro 2), verifica-se o número de vagas ofertadas, a cada ano, por disciplina/área. Com a aprovação da Lei Complementar 130, de 14 de julho de 2010, que regulamenta o Programa PDE/PR, ficou definido que os critérios para ingresso no Programa devem ser definidos pela Secretaria de Estado da Educação, através de Edital próprio, ou seja, o programa fica sujeito a alterações a cada nova edição.

QUADRO 2 – DISTRIBUIÇÃO DE VAGA – PDE/PR

Nº	Área/Disciplina	Vagas/ano							
		2006	2008	2009	2010	2012	2013	2014	2016
01	Português	200	210	447	420	354	346	320	251

02	Matemática	160	150	277	275	298	294	290	242
03	Geografia	80	80	172	170	139	139	140	151
04	História	110	110	212	215	180	180	170	169
05	Ciências	80	90	193	190	171	57	140	123
06	Educação Física	90	100	230	230	154	154	140	151
07	Educação Artística	40	30	50	50	59	59	70	72
08	Física	30	30	21	25	33	33	41	35
09	Química	30	20	38	35	40	40	46	44
10	Biologia	30	20	59	60	57	57	50	48
11	Filosofia e Ensino Religioso	10	10	06	10	8	8	8	18
12	Sociologia	10	10	01	10	3	3	5	6
13	Pedagogia	130	140	373	385	192	185	170	218
14	Línguas Estrangeiras Modernas	80	70	100	110	146	146	150	120
15	Educação Profissional e Formação de Docentes	20	20	23	25	35	35	40	61
16	Gestão Escolar	50	50	95	95	75	75	120	120
17	Educação Especial	50	50	95	95	56	75	100	161
<b>TOTAL DE VAGAS</b>		<b>1200</b>	<b>1190</b>	<b>2401</b>	<b>2400</b>	<b>2000</b>	<b>2000</b>	<b>2000</b>	<b>2000</b>

FONTE: SEED (2006; 2008; 2009; 2010; 2013; 2014; 2016). Elaborado pela autora (2018).

No ano de 2017 e 2018 não ocorreram novas seleções para o PDE, a justificativa apresentada pela SEED relaciona-se a um questionamento do Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TC/PR). As argumentações do Tribunal de Contas se referem aos recursos que não melhorariam o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB).

Em reuniões realizadas pela APP Sindicato, a então secretária de Educação Ana Seres Trento Comin, apontava que o programa precisava ser reestruturado (APP, 2017).

O PDE/PR se constitui numa política de Estado permanente, instituído pela Lei Complementar 103/2004, regulamentado pela Lei Complementar 130/2010. Além de um instrumento para melhoria da qualidade da educação pública, é um direito conquistado pelos professores, utilizado como requisito para avanço ao nível máximo na tabela de vencimentos do plano de carreira da categoria.

Para se chegar ao nível III, o professor deve concluir o PDE/PR, caso tenha realizado curso de pós-graduação *strictusensu*, o professor pode ao ser selecionado no programa não cursá-lo e aproveitar a titulação. O professor só será alçado ao nível III quando a turma em que foi selecionado concluir a formação.

Assim, com a suspensão do programa não existe a possibilidade de se alcançar o nível III da carreira.

O PDE destaca-se como importante mecanismo de formação para a valorização docente, o programa prevê avanços na carreira e na qualidade da formação continuada, uma vez que os professores do Estado são liberados de suas atividades na escola, para estudar e elaborar projetos de intervenção. Dessa forma, podem contribuir com a real aprendizagem dos educandos. Mas com a descontinuidade do programa, ocorrerá um atraso na carreira, pois o professor sem ter a possibilidade de ascensão, acaba desestimulando a realizar cursos de formação continuada, algo que pode atrapalhar o ensino de qualidade.

#### 4.2 RESOLUÇÃO 03/2018

No dia 30 de Agosto de 2018 foi lembrado os atos de violência cometidos contra os professores em 1988, neste dia a trinta anos atrás, durante uma manifestação de professores em greve, a mando do então governador Álvaro Dias, policiais militares avançaram com cavalos, cães e bombas de efeito moral contra uma multidão de docentes que protestava por melhores salários e condições de trabalho na Praça Nossa Senhora de Salette, em Curitiba. Fato semelhante que se repetiu em maiores proporções no dia 29 de Abril de 2015<sup>1</sup>.

Após a manifestação lembrando o dia 30 de Agosto de 1988 representantes da APP se reuniram com representantes da SEED, para apresentar suas reivindicações, entre elas um novo edital do PDE/PR. Os representantes da SEED informaram que seria lançada resolução que reconheceria o aproveitamento dos cursos de pós-graduação *strictusensu* para progressão ao nível III.

---

<sup>1</sup> No dia 29 de Abril de 2015, a Polícia Militar, a mando do então governador Beto Richa (PSDB), atacou milhares de professores e servidores do Estado, utilizando para isso balas de borracha, bombas lançadas de helicópteros, gás lacrimogênio, cães ferozes e cassetetes. Tudo para garantir a aprovação do confisco da previdência dos servidores na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná.

No dia 31 de Agosto de 2018 foi publicado, no Diário Oficial do Paraná, a Resolução 03/2018 que normatiza a oferta de vagas do PDE/PR, para aproveitamento da titulação obtida em cursos de mestrado, doutorado ou pós-doutorado. O documento antecede a publicação do edital de abertura das vagas.

Há algum tempo os professores buscam o reconhecimento dos cursos *strictusensu* na carreira, que só ocorria mediante seleção do PDE/PR. Nos editais anteriores o professor selecionado tinha a opção de utilizar a titulação já recebida e não cursar o programa. Ele seria promovido ao nível III assim que a turma em que foi selecionado concluisse o programa.

Diferentemente dos editais anteriores do PDE/PR que possibilitavam a entrada de professores a partir do nível II classe 8, a presente resolução é exclusiva para professores que estão no nível II, classe 11 (art. 1), o que limita o acesso ao programa.

Apesar de a presente resolução visar o aproveitamento da titulação já obtida pelo professor apresenta a obrigatoriedade de uma Produção Didático-Pedagógica.

Art. 6.º A Produção Didático-Pedagógica a ser desenvolvida no Programa, acompanhada de procedimentos metodológicos, deverá ter a Educação Básica como objeto de reflexão e investigação, pautada em uma problemática advinda da prática do professor, e propor intervenções para sua superação.

[...]

§ 3.º O professor selecionado será acompanhado e orientado por um professor-tutor durante o prazo de seis meses, no ambiente virtual de aprendizagem da SEED, o e-escola.

§ 4.º A Produção Didático-Pedagógica deverá ser realizada sem prejuízo às atividades laborais, sem ônus para o Estado e sem ampliação da carga horária (PARANÁ, 2018, p. 02).

Tal resolução descaracteriza alguns elementos fundamentais do PDE/PR que estão relacionadas ao afastamento para estudos, já que a resolução deixa claro que o professor deverá elaborar a Produção Didático-Pedagógica sem prejuízo as atividades laborais.

Outra dificuldade para os professores ao participar de cursos de pós-graduação *strictu sensu* é a não liberação de licenças para este fim. O último edital para concessão de tais licenças ocorreu em fevereiro de 2016 (Edital n.º 05/2016 - GS/SEED).

No dia 10 de Setembro de 2018 foi publicado edital n. 54/2018 – GS/SEED que estabelece as normas do Processo Seletivo Interno para certificação pelo

Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE), através do aproveitamento de mestrado e doutorado.

O edital mantém as normas que foram apresentadas na resolução 03/2018 e apresenta o número de vagas, procedimentos para inscrição e prazos. Foram disponibilizadas 1.850 vagas para o aproveitamento de mestrado e doutorado. As inscrições serão aceitas entre os dias 25 de setembro e 14 de novembro, nos Núcleos Regionais de Educação. O resultado provisório deverá ser divulgado no dia 28 de novembro e o final em 11 de dezembro.

Acreditamos que o reconhecimento dos cursos *strictu sensu* para progressão na carreira seja um avanço na valorização docente, porém tal ação nos dá a impressão de que o PDE como política de formação continuada será descontinuada.

Outra questão problemática refere-se a não concessão de licenças para Mestrado e Doutorado, o que dificulta e muitas vezes impossibilita o professor de realizar tais cursos.

#### 4.3 PROFESSORES ATENDIDOS PELO PDE/PR

Conforme Lei Complementar 130/2010, de 14 de julho de 2010, somente podem participar do PDE/PR o professor efetivo, que estiver, no mínimo, no nível II e classe 8 da Carreira.

Tendo como referência as informações disponibilizadas pela SEED, de agosto de 2018, o número total de docentes concursados na rede estadual de ensino, com vínculo efetivo, é de 62.289 professores, sendo que o número de professores aptos a participar do PDE, é de 28.609 docentes, ou seja, aproximadamente 45,93% do total geral, segundo critérios estabelecidos para o Programa.

A rede estadual de ensino do Paraná possui 17.884 professores estão no nível III da Carreira, o que corresponde a aproximadamente 28,7% do total geral (Quadro 3).

QUADRO 3 – DISTRIBUIÇÃO DE VAGA – PDE/PR

Classe	Total de	Especial 1		Especial 2		Especial 3		Nível 1		Nível 2		Nível 3	
	cargos	Nível	Cargo	Nível	Cargo	Nível	Cargo	Nível	Cargo	Nível	Cargo	Nível	Cargo
<b>1</b>	7469	21		32		43	1	54	1338	65	3194	76	2936
<b>2</b>	446	22		33		44		55	89	66	143	77	214
<b>3</b>	2271	23		34		45		56	139	67	512	78	1620
<b>4</b>	5112	24		35		46		57	169	68	678	79	4265
<b>5</b>	1660	25		36	1	47		58	199	69	1225	80	235
<b>6</b>	4467	26		37		48		59	186	70	3275	81	1006
<b>7</b>	5487	27		38	1	49		60	154	71	3837	82	1495
<b>8</b>	2649	28		39		50		61	92	72	2105	83	452
<b>9</b>	4887	29		40		51		62	81	73	3175	84	1631
<b>10</b>	4717	30		41	1	52		63	67	74	2341	85	2308
<b>11</b>	23124	31	12	42	48	53	2	64	352	75	20988	86	1722
<b>Total</b>	<b>62289</b>		<b>12</b>		<b>51</b>		<b>3</b>		<b>2866</b>		<b>41473</b>		<b>17884</b>

FONTE: SEED, 2018

O quadro 4 apresenta dados referentes ao percentual de professores que tiveram efetivamente acesso ao PDE, o número de profissionais que ascenderam ao nível três da carreira e o valor acrescido aos salários com tal ascensão.

QUADRO 4: PANORAMA PDE: ACESSO E ASCENSÃO NA CARREIRA

Ano	Nº Professores	Vagas PDE	Acesso ao PDE (%)	Acréscimo salarial PDE (20h - em R\$ <sup>2</sup> )
2006	56864	1200	2,04	64,43
2008	55412	1190	2,15	78,88
2009	62479	2401	3,84	86,54
2010	59291	2400	4,05	93,52
2012	68370	2000	2,92	125,90
2013	66827	2000	2,99	130,24
2014	65393	2000	3,06	144,13
2016	66810	2000	2,99	144,13
2017	64383	0	0	0
2018	62689	0	0	0

FONTE: SEED EM NÚMEROS (2006; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2016; 2018).  
Elaborado pela autora (2018).

<sup>2</sup> Cálculo feito com base na diferença de salário entre a última classe do nível II (75) e a primeira classe do nível III (76). O acréscimo salarial ocorre dois anos após a entrada, quando da conclusão.



A partir do quadro podemos observar que o número de profissionais que tem acesso ao programa entre os anos de 2006 e 2016 gira em torno de 3% do quadro geral de professores do estado, um percentual pequeno, porém dentro do que a lei estabelece. Se a política estivesse sendo mantida, com os números atuais seriam necessários aproximadamente 15 anos para que todos os profissionais com direito ao PDE/PR tivessem acesso a esta política.

No quadro foram inseridos os anos de 2017 e 2018, anos em que a seleção não ocorreu para que passamos refletir sobre a importância da efetivação das políticas, não adianta estar na lei se ela não é cumprida.

## 5 CONCLUSÕES

As análises presente nesta monografia buscaram destacar a valorização docente sob o viés da formação continuada, para uma atuação qualificada e competente. Para tanto buscou-se conceituar a Valorização Docente, entendida a partir do tripé formação, condições de trabalho e remuneração.

Buscando apresentar um panorama das políticas de formação no Brasil foi realizado um resgate histórico, este apontou que durante todo o período colonial não havia preocupação com a formação de professores. Somente em 1835 foi criada a primeira escola normal no Brasil. Já as licenciaturas em instituições de ensino superior apenas na década de 1930.

Para a compreensão das políticas de valorização docente nacional e estaduais, com destaque para o caso paranaense, adotou-se um recorte a partir da Constituição de 1988, tal lei atribui no artigo 206 a valorização dos professores como um princípio para a educação brasileira, esta valorização deve ocorrer vinculada aos planos de carreira.

Assim a presente pesquisa buscou analisar os Planos de Carreira de professores da rede estadual do Paraná, a fim de observar o papel da formação continuada na carreira docente, analisando se a formação possibilita valorização docente.

Ao se analisar as duas legislações que tratam dos Planos de Carreiras dos Professores do Paraná: O Estatuto do Magistério (Lei Complementar 7 de 22 de Dezembro de 1976) e O Plano de Carreira do Magistério (Lei Complementar 103 de 15 de Março de 2004), é possível observar que a formação continuada dos professores possibilita a valorização docente. Em ambas a legislações é possibilitada a progressão na carreira a partir da realização de cursos de qualificação profissional.

O Estatuto no Magistério de 1976 não previa promoção na carreira a partir de cursos de pós-graduação, tal medida foi implantada no Plano de Carreira de 2004.

Outro elemento inserido no Plano de 2004 refere-se ao PDE/PR, principal programa de formação continuada do Estado, que possibilita a promoção da carreira.

O PDE/PR além de contribuir para a formação do docente participante do programa auxilia na formação continuada dos demais docentes da rede, já que no segundo ano do programa o professora PDE/PR ministra um cursos na modalidade EAD com carga horária de 64 horas, apresentando sua pesquisa e proposta de intervenção.

Essa formação entre os pares caracteriza-se como uma formação continuada em rede. Os professores se inscrevem na formação a partir de temas de seu interesse, discutem com outros colegas os textos acadêmicos, o projeto de intervenção e as experiências docentes, com o objetivo de instituir uma dinâmica permanente de reflexão, possibilitando assim a ampliação de seu repertório conceitual e o auxiliando a repensar sua prática.

O modelo de formação proposto pelo PDE/PR proporciona aos professores retorno às atividades acadêmicas de sua área de formação inicial, sendo realizado de forma presencial nas IES públicas do Estado. Essa proposta de formação visa o fortalecimento da articulação entre os dois níveis educacionais, a Educação Básica e o Ensino Superior.

O programa também contribui para a melhoria da educação pública, pois o projeto de intervenção deve ser elaborado pensando nas necessidades da escola em que o professor está inserido e no segundo ano do programa ele deve ser implementado.

De acordo com a legislação, o PDE/PR trata-se de uma política educacional de caráter permanente, que prevê o ingresso anual de 3% dos professores da Rede Pública Estadual de Ensino, para a participação em processo de formação continuada com duração de dois anos.

Apesar de se tratar de uma política de estado a oferta do PDE/PR não vem ocorrendo de maneira anual, a última oferta ocorreu em 2016, é necessário garantir a manutenção da política.

No ano de 2018 foi publicada resolução de aproveitamento de cursos *strictusensu* para promoção ao nível III, uma reivindicação da categoria. Tal resolução foi anunciada no dia 30 de Agosto uma data histórica de luta dos professores do Paraná, o que pareceu uma medida eleitoreira.

Apesar de a presente resolução visar o aproveitamento da titulação já obtida pelo professor apresenta a obrigatoriedade de uma Produção Didático-Pedagógica, sem que haja afastamento de sala de aula.

Acreditamos que esta obrigatoriedade na Produção Didático-Pedagógica sem afastamento para os estudos penaliza o docente, já que o trabalho diário do professor não se esgota no período que ele se encontra no ambiente escolar, devido elaboração e correção das avaliações, trabalhos, preparação de aulas dentre outras atividades que não cabem dentro do espaço da hora-atividade, reduzida a 30% da carga horária no ano de 2018.

O afastamento remunerado do professor das suas atividades para a participação no PDE/PR contribui para criar condições na rotina do professor para o estudo, o retorno ao ambiente acadêmico, ao aprofundamento teórico, a produção científica e a repensar sua metodologia, contribuindo na melhoria na ação docente.

Com o edital de aproveitamento de estudos, o Estado de exime de sua obrigação de ofertar cursos de formação continuada e também descumpre com sua obrigação de possibilitar, por meio das licenças de estudos, que o professor busque sua própria formação.

Assim concluímos que o PDE/PR, é um elemento de além valorização docente, pois além de proporcionar avanço na carreira, proporcionar a capacitação docente aos professores da Educação Básica do Estado do Paraná, tanto aos que participam do programa quanto os que cursão o GTR, propicia também diálogos, reflexões e trocas de experiências entre esses professores e docentes do Ensino Superior.

Mesmo o PDE/PR sendo previsto no plano de carreira, com lei assegurada, o grande desafio encontra-se na sua execução. A vontade política e a pressão dos movimentos de classe são fundamentais para a efetivação da política aconteça. Espera-se que esta importante política de formação continuada volte a ser ofertada aos professores para que promova a valorização docente e a qualidade almejada para a educação paranaense.

## REFERÊNCIAS

ANDED. **Entidades se posicionam contrárias à padronização e controle impostos pelo Programa de Residência Pedagógica! Não à BNCC!** Disponível em: <http://www.anped.org.br/news/entidades-se-posicionam-contrarias-padronizacao-e-controle-impostos-pelo-programa-de-residencia>>. Acesso em: 23 set. 2018.

ANDRÉ, M. Ensinar a pesquisar... Como e para quê? In SILVA, A. M.M. *et al* (ORGs). **Educação formal e não formal, processos formativos e saberes pedagógicos**: desafios para a inclusão social. Recife, ENDIPE, 2006.

APP SINDICATO. **APP-Sindicato questiona governo sobre o PDE**. Disponível em: <http://appsindicato.org.br/app-sindicato-questiona-governo-sobre-o-pde/>>. Acesso em: 29 jun. 18.

BORGES, M. C; AQUINO, O. F; PUENTES, R. V. Formação de professores no Brasil: História, políticas e perspectivas. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 42, p. 94-112, 2011. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639868>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRAGANCA, Inês Ferreira de Souza; PEREZ, Juliana Godói de Miranda. Formação Continuada em Escolas de Tempo Integral: narrativas de professoras. **Educ. Real.**, Porto Alegre , v. 41, n. 4, p. 1161-1182, Dez. 2016 . Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2175-62362016000401161&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362016000401161&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 28 Fev. 2018.

BRASIL. **Compromisso Todos pela Educação**. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/diretrizes\\_compromisso.pdf](http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/diretrizes_compromisso.pdf)>. Acesso em 24 jun.2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.)>. Acesso em: 31 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.755/09, de 29 de janeiro de 2009.** Institui a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6755.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6755.htm)>. Acesso em 15 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.752, de 09 de maio de 2016.** Dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8752.htm#art19](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8752.htm#art19)>. Acesso em: 15 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional n.º 53, de 19 de dezembro de 2006.** Dá nova redação aos arts. 7.º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 28 dez. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/L10172.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **PDE**. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/arquivos/livro/livro.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/livro.pdf>>. Acesso em 15 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução n.º 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, Brasília, 2009. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf)>. Acesso em: 31 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997**. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União, Brasília, 1997. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

CALDAS, A. R. **Desistência e Resistência no trabalho Docente**: um estudo das professoras e professores do Ensino Fundamental da Rede Municipal de Educação de Curitiba. 173 f. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

CANDAU, V. M. F. **Formação continuada de professores**: tendências atuais. In: CANDAU, V. M. (Org.). Magistério: construção cotidiana. Petrópolis: Vozes, 1997, p.51-68.

CAPES. **Portaria GABnº38, de 28 de fevereiro de 2018**. Disponível em: < [http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/28022018-Portaria\\_n\\_38-Institui\\_RP.pdf](http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/28022018-Portaria_n_38-Institui_RP.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2018.

CARISSIMI, A. C. V; TROJAN, R.M. A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 05, p. 57-69, 2011.

Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/26301>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

CURY, C. R. JI. Direito à educação: direito à igualdade, direito à diferença. **Cad. Pesqui.** São Paulo, n. 116, p. 245-262, julho de 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n116/14405.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2018.

DOURADO, L. F. Diretrizes curriculares nacionais para a formação inicial e continuada dos profissionais do magistério da educação básica: concepções e desafios. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 36, n. 131, p. 299-324, jun. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302015000200299&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302015000200299&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 28 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Educação**: o epicentro das políticas de estado para educação brasileira. Goiânia: Editora Imprensa Universitária, ANPAE, 2017.

DOURADO, L. F; OLIVEIRA, J, F; SANTOS, C. A. **A qualidade da Educação**: conceitos e definições. Série Documental (INEP), v. 24, p. 7-33, 2007. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485287/A+qualidade+da+educa%C3%A7%C3%A3o+conceitos+e+defini%C3%A7%C3%B5es/8926ad76-ce32-4328-8a26-5139ccedddb4?version=1.3>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

FERREIRA, J. L; CARPIM, L; BEHRENS, M. A. O professor universitário construindo conhecimentos inovadores para uma prática complexa, colaborativa e dialógica. **Revista Diálogo Educacional** (PUCPR. Impresso), v. 13, p. 69-84, 2013. Disponível em: <<http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/dialogo?dd1=7627&dd99=view&dd98=pb>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo, SP: Paz e Terra, 1996.



FURTADO, J. **A importância da formação continuada de professores**. Disponível em: <<http://juliofurtado.com.br/2015/07/22/a-importancia-da-formacao-continuada-dos-professores/>>. Acesso em: 14 mar. 2018.

GATTI, B. A. Análise das Políticas Públicas para Formação Continuada de Professores, na Última Década. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 37, p. 57-72, jan./abr. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v13n37/06.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

GATTI, B. A. *et al.* Formação de professores para o ensino fundamental: instituições formadoras e seus currículos. **Estudos e Pesquisas Educacionais**, São Paulo, Fundação Victor Civita, n. 1, p. 95-138, 2010. Disponível em: <[http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos\\_fcc/arquivos/1463/arquivoAnexo.pdf](http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos_fcc/arquivos/1463/arquivoAnexo.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

GIROUX, H. A. **Os professores como intelectuais**: rumo a uma pedagogia crítica da aprendizagem [Trad. Daniel Bueno]. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

GOUVEIA, A. B; SOUZA, A. R. A política de fundos em perspectiva histórica: mudanças de concepção da política na transição Fundef e Fundeb. **Em Aberto**, v. 28, p. 45-65, 2015. Disponível em: <<http://emaberto.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/view/2457/2414>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

GROCHOSKA, M. A. Os planos de carreiras dos municípios do primeiro anel da região metropolitana de Curitiba: a formação como um elemento de valorização do professor. In: **X ANPED Sul**, 2014, Florianópolis. X ANPED Sul, 2014. Disponível em: <[http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq\\_pdf/1248-0.pdf](http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/1248-0.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **Políticas educacionais e a valorização do professor**: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR. 269f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

HADDAD, C. R; SILVA, D. V. A Hora Atividade como processo de formação continuada. **IX ANPED SUL**, 2012. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/641/555>>. Acesso em: 23 set. 2018.

LEMME, P. O Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova e suas repercussões na realidade educacional brasileira. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 86, n. 212, p. 163-178, jan./abr. 2005. Disponível em: <[http://portal.inep.gov.br/documents/186968/489316/Revista+Brasileira+de+Estudos+Pedag%C3%B3gicos+\(RBEP\)+--+Num+212/cbeadc35-ec0d-4b12-9f05-c09eb52c7a2d?version=1.3](http://portal.inep.gov.br/documents/186968/489316/Revista+Brasileira+de+Estudos+Pedag%C3%B3gicos+(RBEP)+--+Num+212/cbeadc35-ec0d-4b12-9f05-c09eb52c7a2d?version=1.3)>. Acesso em: 05 set. 2018.

MEC. **CONAE 2010**. Disponível em: <[http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/folderconae\\_04.05.pdf](http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/folderconae_04.05.pdf)> . Acesso em: 23 jun. 2018.

MUNHOZ, F. G. **Sujeito professor, repertórios e agências docentes no século XIX**. USP: 2012. Disponível em: <<https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=260215>>. Acesso em: 02/09/17.

NÓVOA, António. **Professores**: imagens do futuro presente. Lisboa: Educa, 2009.

OBSERVATÓRIO DO PNE – **Plano Nacional de Educação**, 2014. Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

OLIVEIRA, R.P.; ADRIÃO, T. (Org.). **Organização do ensino no Brasil**: níveis e modalidades na Constituição Federal e na LDB. 2. ed. São Paulo: Xamã, 2007.

PARANÁ. **Lei Complementar 7**,22 de Dezembro de 1976. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=7682&codItemAto=67757>>. Acesso em: 12 mai. 18.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar 103**, 15 de Março de 2004. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7470&codTipoAto=&tipoVisualizacao=alterado>>. Acesso em: 12 mai. 18.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 108**, de 18 de Maio de 2005. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7352>>. Acesso em: 12 mai. 18.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 130**, de 14 de julho de 2010. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=56184&codItemAto=434823#434823>>. Acesso em: 13 mai. 18.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 155**, 08 de Maio de 2013. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=96705&codItemAto=642241#642241>>. Acesso em: 13 mai. 18.

\_\_\_\_\_. **Plano Estadual da Educação: 2015 – 2025**. Disponível em: <[http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/PEE/PEEPR\\_ANEXO\\_UNICO.pdf](http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/PEE/PEEPR_ANEXO_UNICO.pdf)>. Acesso em: 03 jun. 18.

\_\_\_\_\_. **Portal do Servidor**, Tabelas Salarias, 2018. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=445>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução Conjunta SEED/SETI nº 03/2018**, de 31 de agosto de 2018. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=205918&indice=1&totalRegistros=18&dt=4.8.2018.9.36.44.550>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

PIMENTA, S. G. Formação de professores – Saberes da docência e identidade do professor. **Nuance**, v. 3, n. 3, 1997. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/Nuances/article/view/50/46>>. Acesso em: 17 out. 17.

RESERVA. **Projeto de Lei Nº 31/2014**. Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Reserva, Paraná. Disponível em: <<http://www.camarareserva.pr.gov.br/pleis/Projeto%20de%20Lei%2031-2014.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

SAVIANI, D. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Educação**. v. 14 n. 40 jan./abr. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v14n40/v14n40a12.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **Sistema Nacional de Educação e Plano Nacional de Educação: significado, controvérsias e perspectivas**. Campinas: Autores Associados, 2014.

SCHEIBE, L. A Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul.-set. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v31n112/17.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2018.

SEED. **PDE - Programa de Desenvolvimento Educacional**. Disponível em: <<http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=20>>. Acesso em: 13 mai. 18.

\_\_\_\_\_. **PDE – Documento Síntese**. Disponível em: <[http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pde\\_roteiros/2016/documeto\\_sintese\\_pde\\_2016.pdf](http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pde_roteiros/2016/documeto_sintese_pde_2016.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 18.

\_\_\_\_\_. **Resolução n.º 113/2017 – GS/SEED**. Disponível em: <<http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/resolucoes/2017/resolucao1132017gssed.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 18.

\_\_\_\_\_. **Editais PDE.** Disponível em:  
<http://www.educacao.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=197>.  
 Acesso em 28 jun. 18.

SILVA, M. S. P. Mudanças nos marcos regulatórios da educação brasileira no período de 2003 a 2010: uma análise das alterações na constituição federal e na LDB. **III Congresso Ibero Americano de Política e Administração da Educação**, ANPAE, 2012. Disponível em:  
[http://www.anpae.org.br/iberoamericano2012/Trabalhos/MarceloSoaresPereiraDaSilva\\_res\\_int\\_GT7.pdf](http://www.anpae.org.br/iberoamericano2012/Trabalhos/MarceloSoaresPereiraDaSilva_res_int_GT7.pdf). Acesso em: 07 set. 2018.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 16. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

TARUNI, L. M. História da formação de professores. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas-SP, v. 14, p. 61-88, 2000. Disponível em:  
<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n14/n14a05>. Acesso em: 21 jun. 2018.